



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DSS/SD4B/SG/SAFSL/2023/62 du 11 mai 2023 relative aux règles déontologiques applicables aux personnels des organismes de sécurité sociale, particulièrement en matière de prévention des conflits d'intérêts et de moyens mis en œuvre pour cesser dans les meilleurs délais toute situation contrevenant à ces règles

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion
Le ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
Le ministre de la santé et de la prévention
Le ministre des solidarités, de l'autonomie
et des personnes handicapées

à

Monsieur le directeur général de la Caisse nationale
de l'assurance maladie (CNAM)
Monsieur le directeur général de la Caisse centrale
de la mutualité sociale agricole (CCMSA)
Monsieur le directeur de la Caisse nationale
d'assurance vieillesse (CNAV)
Monsieur le directeur de la Caisse nationale
des allocations familiales (CNAF)
Monsieur le directeur de l'Agence centrale
des organismes de sécurité sociale (ACOSS)
Madame la directrice de la Caisse nationale
de solidarité pour l'autonomie (CNSA)
Monsieur le directeur du Conseil de la protection sociale
des travailleurs indépendants (CPSTI)

Copie à :

Monsieur le directeur de l'École nationale
supérieure de sécurité sociale (EN3S)
Madame la directrice de l'Union des caisses
nationales de sécurité sociale (UCANSS)

Référence	NOR : SPRS2311892J (numéro interne : 2023/62)
Date de signature	11/05/2023
Emetteurs	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion Ministère de la santé et de la prévention Ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées Direction de la sécurité sociale Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire Secrétariat général

Objet	Règles déontologiques applicables aux personnels des organismes de sécurité sociale, particulièrement en matière de prévention des conflits d'intérêts et de moyens mis en œuvre pour cesser dans les meilleurs délais toute situation contrevenant à ces règles.
Commande	Information de l'ensemble des parties concernées sur les règles applicables en matière de déontologie aux personnels des organismes de sécurité sociale.
Action à réaliser	Décliner la présente instruction dans vos organismes et réseaux respectifs.
Echéance	Immédiate
Contact utile	Sous-direction du pilotage du service public de la sécurité sociale Bureau Gouvernance et performance sociale des organismes de sécurité sociale (4B) Tél. : 01 40 56 69 79
Nombre de pages et annexes	10 pages + 3 annexes (7 pages) Annexe 1 : Méthodologie pour identifier une situation de conflit d'intérêts Annexe 2 : Déclaration volontaire de liens d'intérêts Annexe 3 : Charte de déontologie, de prévention et gestion des conflits d'intérêts
Résumé	Précision des règles déontologiques applicables aux personnels des organismes de sécurité sociale, particulièrement en matière de prévention des conflits d'intérêts et de moyens mis en œuvre pour faire cesser immédiatement toute situation contrevenant à ces règles.
Mention Outre-mer	Applicable aux caisses générales de sécurité sociale (Guadeloupe, Martinique, la Réunion, Guyane) et à la Caisse de sécurité sociale de Mayotte.
Mots-clés	Déontologie, conflit d'intérêts, valeurs, sécurité sociale, agents, transparence.
Classement thématique	Sécurité sociale : organisation
Textes de référence	- Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique ; - Article 7 du décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014 portant application de l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique ; - Article L. 272-1 du Code de la sécurité sociale ; - Instruction interministérielle n° DSS/SD4B/2022/185 du 1 ^{er} août 2022 relative aux règles déontologiques au sein des organismes du régime général de sécurité sociale, particulièrement en matière de prévention des conflits d'intérêts et de moyens mis en œuvre pour cesser immédiatement toute situation contrevenant à ces règles.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Organismes locaux des branches du régime général et du régime agricole.
Document opposable	Non

Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

La déontologie définit une éthique collective et individuelle qui doit guider la façon d'agir pour servir l'intérêt général. S'agissant des services publics, elle vise à garantir un fonctionnement exemplaire des institutions et administrations qui doit se manifester dans le comportement de ceux qui les servent. Elle contribue ainsi à renforcer le lien de confiance entre les citoyens et l'administration.

La consécration de la Sécurité sociale en tant que service public¹ implique le respect d'un certain nombre de droits et de devoirs, dont des exigences déontologiques, pour les personnes concourant à son fonctionnement.

La présente instruction, qui fait suite à l'instruction interministérielle n° DSS/SD4B/2022/185 du 1^{er} août 2022² relative aux règles déontologiques applicables aux conseillers et administrateurs des organismes du régime général de sécurité sociale, précise les obligations des personnels des organismes de sécurité sociale, qui, en leur qualité de personnes « *chargées d'une mission de service public* », sont soumises à une double obligation inhérente à l'exercice d'un service public³ :

- d'une part, exercer leurs fonctions « *avec dignité, probité et intégrité* » ;
- d'autre part, veiller « *à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflits d'intérêts* », la notion de conflit d'intérêts étant définie à l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

Afin de renforcer la culture de la déontologie au sein des organismes de sécurité sociale, la présente instruction poursuit les objectifs suivants :

- rappeler les valeurs et principes du service public de la Sécurité sociale ;
- rappeler les obligations incombant aux personnels des organismes de sécurité sociale en matière de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts ;
- instaurer des outils (déclaration de liens d'intérêts) ou des mécanismes (obligation de déport) permettant d'éviter toute situation de conflit d'intérêts.

Ces principes, outils et bonnes pratiques ont vocation à améliorer le fonctionnement de vos organismes. Par conséquent, je vous demande d'en assurer une communication large dans vos structures. Les personnels de direction et l'ensemble des cadres porteront une responsabilité particulière dans leur diffusion et leur respect.

I. Rappel des valeurs et principes déontologiques applicables à la Sécurité sociale

1. Valeurs et principes fondamentaux attachés aux missions du service public de la Sécurité sociale

L'accomplissement des missions dévolues au service public de la Sécurité sociale s'inscrit dans un cadre juridique de plus en plus complexe, avec une multiplication croissante des actions et partenaires des organismes de sécurité sociale.

Il relève donc de la responsabilité de ces organismes de rappeler et renforcer les obligations, devoirs et repères de leurs personnels afin que tous adoptent des comportements conformes aux principes précisés infra dans le cadre de leurs missions. Il s'agit particulièrement de :

¹ Conseil d'État, 13 mai 1938, Caisse primaire « Aide et protection ».

² Publiée au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité n° 2022/17 du 16 août 2022.

³ Article 1^{er} de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

➤ **L'exercice des fonctions avec dignité, intégrité et probité**

Cette obligation, prévue par la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, ainsi que les obligations induites de leur lien contractuel avec l'organisme employeur⁴, impliquent pour les personnels des organismes de sécurité sociale :

- d'avoir un comportement ne portant pas atteinte à la réputation de leur organisme employeur ;
- de se départir de tout préjugé d'ordre personnel et d'adopter une attitude impartiale dans l'exercice de leurs fonctions et des missions qui leur sont confiées ;
- de ne pas utiliser leurs fonctions pour en tirer un profit personnel⁵, et de les exercer 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'actifs de société...).

➤ **Les principes de non-discrimination, de neutralité et de laïcité⁶**

Ils impliquent pour les personnels des organismes de sécurité sociale :

- la non discrimination en raison notamment 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, tant à l'égard des assurés sociaux et de leurs ayants droit, qu'à l'égard des partenaires des organismes, mais également envers leurs collègues au sein des organismes de sécurité sociale⁷ ;
- une attitude de neutralité dans l'accomplissement des missions qui leur sont confiées afin d'assurer l'équité, l'égalité et l'impartialité dans le traitement des dossiers et des situations.

➤ **Les devoirs de confidentialité, de réserve et le secret professionnel**

Obligation d'ordre public, le secret professionnel tel que défini par l'article 226-13 du Code pénal s'entend de toute information à caractère secret détenue par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire. La divulgation de cette information est pénalement répréhensible (voir point III-3 infra). Les agents des organismes de sécurité sociale sont ainsi soumis à l'obligation générale de secret professionnel dans l'exercice de leurs fonctions⁸.

⁴ En application du droit du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation, lorsque par son comportement dans le cadre de sa vie personnelle, un salarié cause un trouble caractérisé au sein de son entreprise ou constitue un manquement aux termes de son contrat de travail, il encourt une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Voir en ce sens sur le trouble caractérisé à l'entreprise : arrêt de principe [Cour de cassation, chambre sociale, 30/06/1992, n° 89-43.840](#) ; également : [Cour de cassation, sociale, 09/07/2002, n° 00-45.068](#). Sur le manquement aux obligations issues du contrat de travail : [Cour de cassation, sociale, 16/01/2019 n° 17-15.003](#).

⁵ [Cour de cassation, sociale, 23/09/2009, n° 08-42.510](#)

⁶ En application de l'article 1^{er} de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République : « Lorsque la loi ou le règlement confie directement l'exécution d'un service public à un organisme de droit public ou de droit privé, celui-ci est tenu d'assurer l'égalité des usagers devant le service public et de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public. Il prend les mesures nécessaires à cet effet et, en particulier, il veille à ce que ses salariés ou les personnes sur lesquelles il exerce une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction, lorsqu'ils participent à l'exécution du service public, s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses, traitent de façon égale toutes les personnes et respectent leur liberté de conscience et leur dignité. Cet organisme veille également à ce que toute autre personne à laquelle il confie, en tout ou partie, l'exécution du service public s'assure du respect de ces obligations. (...) ».

⁷ Les cas de discrimination sont énumérés aux articles 225-1 à 225-4 du Code pénal, étant précisé que l'article 432-7 du Code pénal définit la sanction applicable lorsque la discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale est le fait d'une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission.

⁸ Deux avis du Conseil d'État consacrent le principe du secret professionnel pour les personnels des organismes de sécurité sociale :

- l'avis du 6 février 1951 : « *Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article 378 du Code pénal et de la jurisprudence que le personnel des organismes de sécurité sociale, lesquels gèrent un service public, sont tenus au secret professionnel et que cette obligation s'impose, non seulement aux agents salariés desdits organismes, mais aussi à leurs administrateurs,* ».

Les devoirs de confidentialité et de réserve, corollaires du principe du secret professionnel, impliquent une discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont les personnels des organismes de sécurité sociale 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 vigueur⁹, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les personnels des organismes de sécurité sociale ne peuvent être déliés de cette obligation générale de secret professionnel.

Le respect de ces devoirs et obligations permet d'assurer et renforcer l'égalité et la neutralité des actions et missions relevant du service public de la Sécurité sociale.

2. Interdictions de cumul d'emploi

Conformément aux dispositions de l'article L. 123-2-2 du Code de la sécurité sociale, les agents de droit privé des organismes de sécurité sociale sont soumis aux mêmes obligations en matière de cumul d'emplois que les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public, telles que résultant des dispositions des articles L. 123-1 et suivants du Code général de la fonction publique (CGFP). Ainsi, l'agent de droit privé d'un organisme de sécurité sociale ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles L. 123-2 à L. 123-8 du CGFP. Il lui est interdit de :

- créer ou reprendre une entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou affiliée au régime prévu à l'article L. 613-7 du Code de la sécurité sociale ;
- participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif¹⁰ ;
- donner des consultations, réaliser des expertises et plaider en justice dans les litiges concernant une personne publique (sauf si la prestation s'exerce au profit de la personne publique employeur, exemple des audienciers des organismes de sécurité sociale ou de tout autre personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel) ;
- prendre ou détenir des intérêts, de manière directe ou par personne interposée, de nature à compromettre l'indépendance de l'agent, dans une entreprise soumise au contrôle ou en relation avec son organisme de sécurité sociale d'appartenance ;
- de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

Le cumul de son emploi avec d'autres activités limitativement énumérées aux articles L. 123-2 à L. 123-8 du CGFP est possible sur déclaration, autorisation ou librement, selon l'activité concernée. En outre, comme les fonctionnaires, les agents des organismes de sécurité sociale sont susceptibles d'être autorisés à exercer des activités accessoires à leurs fonctions¹¹ à condition qu'elles soient compatibles avec celles-ci, et n'entrent pas en conflit avec les principes et valeurs rappelés supra.

- l'avis du 11 mars 1965 sur les conséquences pour les agents des organismes de sécurité sociale, notamment en matière de droit de communication, de leur obligation au respect du secret professionnel.

Le Code de la sécurité sociale comporte par ailleurs des dispositions spécifiques relatives au secret professionnel aux articles L. 161-29, L. 583-3 et L. 243-9.

⁹ C'est le cas lorsque la loi impose ou autorise la levée du secret professionnel, notamment :

- article 226-14 du Code pénal ;
- article 40 du Code de procédure pénale : (alinéa 2) « *Toute autorité constituée, tout officier public ou 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.* » ;
- articles L. 114-11 et L. 114-12 du Code de la sécurité sociale : échanges d'informations à caractère personnel entre administrations (dans le même sens voir article L. 81 du Livre des procédures fiscales).
- articles 440 et suivants du code civil : représentants légaux des majeurs protégés...etc.

¹⁰ ie : association ayant des activités commerciales dont les bénéficiaires sont soumis à imposition.

¹¹ Ainsi, sous réserve de l'autorisation de la hiérarchie et à titre d'exemple, les activités suivantes peuvent être cumulées à titre accessoire avec un emploi dans l'organisme de sécurité sociale employeur (article 11 décret n° 2020- 69 du 30 janvier 2020) : l'enseignement et la formation, une activité à caractère sportif ou culturel, l'activité de conjoint collaborateur dans une entreprise artisanale, commerciale ou libérale, une mission d'intérêt public de coopération internationale auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un état étranger, la vente de biens fabriqués personnellement par l'agent...

Dans le cadre d'un cumul d'emplois, les agents des organismes de sécurité sociale sont invités à se rapprocher des services compétents de leur organisme employeur ou du référent déontologue, afin de vérifier la compatibilité de leurs emplois au regard des principes ci-dessus rappelés.

3. La notion de conflit d'intérêts et les conditions de sa caractérisation

L'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 précitée définit le conflit d'intérêts comme « *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* ».

C'est l'objectif poursuivi qui permet de caractériser le conflit d'intérêts et non la nature de ce dernier ; peu importe qu'il s'agisse d'un intérêt privé ou d'un intérêt public. En effet, si l'intérêt que détient la personne l'influence ou peut l'influencer dans sa décision, alors il y a conflit d'intérêts. Ainsi, elle doit apprécier si, en l'absence de cet intérêt, sa position sur le sujet serait différente.

Les notions d'indépendance, d'impartialité et d'objectivité posées par la loi s'apprécient au vu de la fonction exercée, dans une logique de proportionnalité. La neutralité attendue d'un agent d'organisme de sécurité sociale doit empêcher la manifestation d'un conflit d'intérêts qui serait due à une prise de position servant d'autres intérêts que ceux de l'organisme et plus largement du service public de la Sécurité sociale.

L'identification de liens d'intérêts est un moyen d'anticiper, et donc d'éviter au mieux, la survenance d'un conflit d'intérêts.

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 l'inverse n'est pas vrai : 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 est nécessairement liée au cas d'espèce.

La prévention des conflits d'intérêts ne se prête donc pas à la systématisation. Pour identifier une situation de conflit d'intérêts, et donc la prévenir, il est notamment possible de suivre une méthodologie qui vous est présentée en annexe 1.

II. Préconisations pour mettre en place un accompagnement spécifique des agents des organismes de sécurité sociale en matière de déontologie

1. Favoriser l'harmonisation de l'information à travers une formation commune à l'ensemble des acteurs

Il vous a été recommandé de mettre en place ou d'actualiser un socle commun de modules de formation aux obligations en matière de déontologie pour les membres de vos instances de gouvernance. Ce socle pourrait être utilement partagé pour les personnels de vos organismes, complété d'une offre dédiée aux agents, délivrée notamment par l'EN3S et/ou l'Institut 4.10, prenant en compte les impératifs de certaines activités et également les spécificités propres à chaque branche ou régime.

En complément, les autorités en situation de responsabilité - le directeur de l'organisme, son représentant ou encore le référent déontologue au sein de l'organisme - devront veiller, par des actions simples et concrètes, à ce que chacun bénéficie du niveau adéquat d'information en matière de déontologie.

2. Renforcer les normes déontologiques par la mise en place d'un droit au conseil déontologique

Il est demandé dans l'instruction interministérielle n° DSS/SD4B/2022/185 de créer au sein des organismes du régime général de sécurité sociale, la fonction de référent déontologue, structurée aux niveaux local, national et collégial pour garantir une application homogène des règles déontologiques pour les conseillers et administrateurs¹².

Cette organisation doit également traiter de toute question relative à la déontologie des personnels de vos organismes.

Pour rappel, chaque directeur d'organisme local de sécurité sociale nomme un référent local, lequel peut, le cas échéant, être désigné dans un autre organisme de sécurité sociale, de la même branche. Il exerce ses fonctions en toute autonomie.

Les agents pourront saisir le référent local de toute question relative à la déontologie.

⇒ *Missions du conseil déontologique local :*

1. Être le référent en matière déontologique et assurer un conseil déontologique « de proximité » au bénéfice notamment des agents de l'organisme local ;
2. Être le référent en matière de formation relative à la déontologie - notamment disposer d'un catalogue à jour des formations existantes sur le sujet ;
3. Assurer le lien avec le déontologue national.

Le déontologue national, placé au sein de chaque caisse nationale et centrale, a vocation à harmoniser les pratiques au sein de chaque branche et régime.

Chaque directeur de caisse nationale et centrale nomme un déontologue national chargé notamment des missions de conseil au sein de l'organisme national et en appui des organismes locaux et d'alerte en matière de déontologie.

⇒ *Missions du conseil déontologique national :*

1. Assurer un conseil déontologique de proximité au bénéfice notamment des salariés de l'organisme national. Le cas échéant, il se déporte au profit d'un référent local ;
2. Donner un conseil déontologique à la demande des référents locaux ;
3. Consolider et diffuser la doctrine déontologique au sein de chaque branche par la remise d'un rapport annuel pouvant être assorti de recommandations ;
4. Animer le réseau des référents locaux de sa branche ou de son régime pour renforcer et mutualiser l'expertise déontologique à l'échelle de la branche, du régime et à ce titre, s'assurer que les référents locaux disposent d'informations à jour en matière de règles déontologiques.

Un collège de déontologie avec un rôle unificateur dans une logique interbranches et interrégimes sera également constitué sous l'égide de l'UCANSS. Cette instance, qui se constituera notamment des déontologues nationaux, pourra se réunir de sa propre initiative et sur demande d'un déontologue national.

Le collège de déontologie a pour mission l'application homogène des règles déontologiques au sein de la Sécurité sociale en assurant un même niveau de formation et d'information de l'ensemble des acteurs ainsi qu'une interprétation harmonisée des normes applicables. Pour cela, il établit annuellement un rapport à destination de la Direction de la sécurité sociale comprenant *a minima* un bilan de l'année écoulée et exposant les principes retenus pour l'application des règles déontologiques, le cas échéant.

Aussi, je vous invite à poursuivre la mise en place dans vos organismes de ces référents et à procéder de même au sein de ceux du régime agricole.

¹² Chaque directeur d'organisme local de sécurité sociale nomme un référent local lequel peut, le cas échéant, être désigné dans un autre organisme de sécurité sociale, de la même branche ou non. Il exerce ses fonctions en toute autonomie.

III. Une responsabilisation des acteurs à travers la mise en œuvre d'outils en matière de prévention des conflits d'intérêts

1. Prévenir les conflits d'intérêts à travers une déclaration de liens d'intérêts

La déclaration de liens d'intérêts, qui peut être un préalable à la prise de fonctions, s'avère l'outil le plus adapté pour prévenir les conflits d'intérêts. Dans le respect des droits des personnes concernées, elle vise à identifier les intérêts que la personne détient en relation avec les fonctions qui lui sont confiées et susceptibles de l'influencer ou pouvant interférer avec son impartialité et son objectivité.

S'il est attendu de tout agent de direction qu'il remplisse et communique une déclaration volontaire de ses liens d'intérêts, selon les modalités précisées ci-après, il appartient à chaque caisse nationale ou centrale d'apprécier, au regard des spécificités de la branche ou du régime, le périmètre des personnes concernées par la déclaration de liens d'intérêts (agent de direction, cadre, employé...), tant au niveau national que local.

Cette déclaration volontaire et préventive permet avant tout d'assurer une protection de la personne concernée. En effet, la déclaration de liens d'intérêts personnels ayant ou pouvant avoir un rapport avec ses fonctions professionnelles constitue une garantie de transparence permettant de sécuriser les décisions prises postérieurement par l'agent.

Dans un souci de bonnes pratiques et afin de limiter les risques de conflit d'intérêts, si chaque agent nouvellement embauché et relevant du périmètre des personnes concernées par la déclaration de liens d'intérêts est invité, sur la base du volontariat à accomplir cette formalité, il est recommandé de proposer également cette pratique à tout agent déjà en poste et pour lequel une telle déclaration n'aurait pas été réalisée.

La déclaration doit mentionner les liens d'intérêts de toute nature, directs ou indirects (par personne interposée¹³), que le déclarant a ou aurait eu pendant les cinq années précédant sa prise de fonctions, avec des entreprises, des établissements, des organismes ou autres entités dont les activités entrent dans le champ de compétence de l'organisme au sein duquel il exerce ses fonctions. Si durant l'exercice de ses fonctions, les intérêts détenus par l'agent connaissent une modification substantielle il produit à son initiative une mise à jour de sa déclaration de liens d'intérêts initiale et la communique au référent déontologue. Il en va de même en cas de tout changement de fonctions amenant à modifier la déclaration initiale.

Compte tenu du caractère personnel des données figurant dans la déclaration de liens d'intérêts, et afin de respecter le Règlement général sur la protection des données¹⁴ (RGPD), seules les personnes listées ci-dessous pourront avoir accès à la déclaration des personnels concernés :

- le référent local ou déontologue national, selon le cas ;
- 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.

Un modèle de déclaration d'intérêts est annexé à la présente instruction ainsi qu'une charte de déontologie, qui devra figurer en annexe du règlement intérieur de l'organisme. Ces modèles peuvent être complétés en tant que de besoin par l'organisme concerné. Des consignes particulières pourront, le cas échéant, être diffusées par les caisses nationales et centrale auprès des organismes locaux afin notamment de tenir compte des spécificités de la branche ou du régime.

¹³ Membres de la famille, partenaires au sein d'une société ou toute autre personne avec laquelle l'agent aurait un lien privilégié.

¹⁴ Règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Il appartient à chaque organisme de définir et organiser les modalités selon lesquelles les déclarations de liens d'intérêts sont communiquées, accessibles aux personnes listées supra et conservées. Les caisses nationales ainsi que la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, sont invitées à encadrer cette démarche, notamment sur la base des propositions du déontologue national. Il est néanmoins recommandé de conserver les déclarations de liens d'intérêts des agents des organismes durant cinq ans à compter de la fin des fonctions dans l'emploi au titre duquel elles ont été transmises. Elles sont alors détruites dans le respect de la confidentialité des éléments qu'elles contiennent.

Chaque structure réalise les formalités ayant trait au respect de cette réglementation informatique et libertés et à l'information des instances du personnel.

2. Déport obligatoire de la personne se trouvant en situation de conflit d'intérêts

Indépendante de la déclaration de liens d'intérêts, l'obligation de déport concerne tout agent public ou privé investi d'une mission de service public, se trouvant de fait dans une situation de conflit d'intérêts, qu'il ait rempli ou non une déclaration de liens d'intérêts.

Cette obligation implique pour la personne se trouvant, ou susceptible de se trouver, dans une situation de conflit d'intérêts¹⁵ de prévenir son supérieur hiérarchique, qui confiera, si le risque de conflit est avéré, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne. L'agent devra notamment s'abstenir d'user de sa délégation de signature.

Dans tous les cas, le référent déontologue peut être saisi, par le salarié ou par son supérieur hiérarchique, et apporter son conseil.

3. La charte de déontologie de prévention et gestion des conflits d'intérêts

Afin de rappeler aux agents des organismes de sécurité sociale l'origine et le contenu de leurs obligations en matière de déontologie, de prévention des conflits d'intérêts, ainsi que les bonnes pratiques à mettre en œuvre dans ces domaines, une charte dont le modèle figure à l'annexe 3 de la présente instruction, sera adossée au règlement intérieur de chaque organisme et remise à tous leurs salariés.

À ce titre, cette charte sera opposable à tout agent d'un organisme de sécurité sociale.

4. Sanctions en cas de manquement aux règles déontologiques

➤ Sanctions disciplinaires

En cas de manquement aux règles déontologiques, les personnels des organismes de sécurité sociale peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires conformément au droit commun¹⁶.

Les sanctions disciplinaires sont susceptibles de se cumuler avec d'autres types de sanctions, en particulier des sanctions pénales.

➤ Sanctions pénales

✓ Fraude et fausse déclaration en matière de sécurité sociale

Conformément à l'article L. 272-1 du code de la sécurité sociale « *sont passibles d'une amende de 3 750 euros et d'un emprisonnement de six mois les membres du conseil ou les administrateurs, directeurs ou agents de tous les organismes de sécurité sociale en cas de fraude ou de fausse déclaration, dans l'encaissement ou dans la gestion, le tout sans préjudice de plus fortes peines, s'il y échet.* ».

¹⁵ Traitement d'un dossier concernant une personne de leur connaissance (famille, voisin, ami...) par exemple.

¹⁶ Article 48 de la Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale, article 32 de la Convention collective nationale des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale, article 17 de la Convention collective nationale des agents de direction du régime général de sécurité sociale et article 47 de la Convention collective des employés de la Mutualité sociale agricole, également article 27 de la Convention collective des agents de direction de la Mutualité sociale agricole.

Par ailleurs, les agents de sécurité sociale se rendant coupables à l'encontre du service public des fraudes définies à l'article L. 114-16-2 du Code de la sécurité sociale sont passibles des sanctions pénales qui y sont rappelées.

✓ Violation du secret professionnel

La violation du secret professionnel est sanctionnée par l'article 226-13 du Code pénal¹⁷ qui caractérise cette violation comme le fait pour une personne qui en est dépositaire, par état ou par profession, de divulguer une information de nature confidentielle, recueillie dans le cadre de la profession et qui ne doit pas être divulguée à un tiers. Celle-ci est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

✓ Conflit d'intérêts

Les situations de conflit d'intérêts font l'objet de sanctions pénales dès lors que les infractions suivantes sont caractérisées : corruption passive et/ou trafic d'influence¹⁸, concussion¹⁹, délit de favoritisme²⁰ et délit de prise illégale d'intérêts²¹.

Les principes abordés dans la présente instruction viennent en complément de l'instruction interministérielle n° DSS/SD4B/2022/185 du 1^{er} août 2022, permettant ainsi de disposer d'un socle commun de règles déontologiques, tant pour les conseillers et administrateurs que pour les agents des organismes de sécurité sociale.

De nombreuses démarches en la matière sont largement engagées au sein de vos organismes. Néanmoins, le respect des règles déontologiques étant essentiel à l'exemplarité qui incombe au service public de la Sécurité sociale, il convient de généraliser et renforcer ces pratiques par les principes ici rappelés et décrits. Ils pourront utilement faire l'objet de déclinaisons dans vos réseaux respectifs afin de tenir compte des particularités de la branche ou du régime concerné.

J'en suivrai la mise en œuvre avec la plus grande attention et vous remercie d'ores et déjà pour votre mobilisation.

Pour le ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, par délégation :
L'adjoint au chef du service des affaires financières, sociales et logistiques,



Philippe AUZARY

Pour les ministres du travail, du plein emploi et de l'insertion, de la santé et de la prévention, des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées, par délégation :
Le directeur de la sécurité sociale,



Franck VON LENNEP

¹⁷ Ancien article 378 du code pénal.

¹⁸ Article 432-11 du Code pénal.

¹⁹ Article 432-10 du Code pénal.

²⁰ Article 432-14 du Code pénal.

²¹ Articles 432-12 et 432-15 du Code pénal.