



Le code de conduite

Le code de conduite manifeste la décision de l'instance dirigeante d'engager l'organisation dans une démarche de prévention et de détection des faits de corruption. Il est clair, sans réserve et sans équivoque.

Il recueille les engagements et principes de l'organisation en cette matière. Il définit et illustre les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption.

1. Contenu du code de conduite

Le code de conduite s'appuie sur les risques identifiés par la cartographie des risques. Sur cette base, il décrit les situations et comportements à proscrire. Cette description est appuyée d'illustrations pertinentes au regard des organisations concernées.

Le code de conduite n'est pas limité à un recueil de bonnes pratiques mais formule également des interdictions visant, dans le contexte particulier de l'organisation concernée, les usages constitutifs de manquements à la probité.

Le code de conduite contient obligatoirement des dispositions relatives aux cadeaux et invitations, aux paiements de facilitations, aux conflits d'intérêts, à la représentation d'intérêts (lobbying), au mécénat et au sponsoring.

Il prévoit les conséquences disciplinaires sanctionnant les comportements pros crits et, plus généralement, les comportements non conformes aux engagements et principes de l'organisation en matière de prévention et de détection des faits de corruption.

Il précise le dispositif d'alerte interne destiné à recueillir les signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite.

2. Champ d'application du code de conduite

Le code de conduite est applicable à l'ensemble des collaborateurs de l'organisation, ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Le code de conduite est mis en œuvre dans les relations avec les clients, les usagers, les fournisseurs et, plus généralement, les partenaires de l'organisation concernée.

Il est applicable partout où l'entité concernée exerce une activité y compris à l'étranger, sans préjudice de l'application de références anticorruption plus exigeantes le cas échéant.

3. Formes du code de conduite

Le code de conduite est écrit. Il est rédigé en langue française, en termes simples et clairs afin de favoriser son appropriation par l'ensemble des collaborateurs. Il peut être prévu une traduction en une ou en plusieurs langues étrangères notamment afin que le code de conduite soit compris des personnels ressortissants des Etats étrangers.

Il est possible d'incorporer le code de conduite dans un dispositif « *d'éthique* » au périmètre plus large que la stricte lutte anticorruption, à la condition d'en permettre la parfaite lisibilité dans sa présentation.

4. Articulation du code de conduite avec le règlement intérieur

Le code de conduite est intégré au règlement intérieur. Ainsi, les dispositions relatives au comportement des personnels sont regroupées dans un seul et même document.

Lorsque l'organisation n'est pas soumise à l'obligation de disposer d'un règlement intérieur, en France ou à l'étranger, le code de conduite est remis à chaque membre du personnel, selon les modalités déterminées par l'organisation pourvu que cette diffusion puisse être démontrée. La diffusion porte sur une version complète et à jour du code.

5. Mise à jour du code de conduite

Le code de conduite est mis à jour chaque fois que l'évolution du dispositif anticorruption de l'organisation le justifie, en particulier après toute actualisation de la cartographie des risques. Il comporte à cette fin une indication de sa date d'effet.