

# Code de comportement du personnel de l'administration fédérale visant à prévenir les conflits d'intérêts et l'utilisation abusive d'informations non rendues publiques

(Code de comportement de l'administration fédérale)

du 15 août 2012

---

*Le Conseil fédéral suisse*

*arrête le code de comportement suivant:*

## 1 Introduction

La bonne réputation de la Confédération dépend pour l'essentiel de la confiance que le public, les autorités et les clients lui témoignent. Or, cette confiance présuppose que tous les employés ont un comportement intègre et correct, en tout temps et en tout lieu.

Le code de comportement de l'administration fédérale présente les principaux principes et règles qu'il y a lieu d'observer pour préserver et renforcer la bonne réputation, la crédibilité et le prestige de la Confédération.

Il s'applique aux employés de l'administration fédérale centrale<sup>1</sup> et décrit le comportement que ceux-ci doivent adopter pour prévenir les conflits d'intérêts réels ou supposés ainsi que l'utilisation abusive d'informations non rendues publiques.

Les employés doivent s'assurer de bien connaître les règles valant pour eux et pour leur travail. S'ils doutent qu'un comportement soit correct, ils sont tenus de demander conseil à leur supérieur ou auprès du service du personnel.

Le code de comportement de l'administration fédérale ne remplace aucune disposition du droit du travail ou clause de contrat de travail selon la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)<sup>2</sup> et l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers)<sup>3</sup>, ni aucune directive des départements ou des unités administratives. En cas de contradiction, ces dispositions, clauses et directives priment.

<sup>1</sup> Art. 7 et 8, al. 1, let. a, de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (RS 172.010.1).

<sup>2</sup> RS 172.220.1

<sup>3</sup> RS 172.220.111.3

## **2** **Principe**

(Art. 20 LPers)

Les employés exercent leur activité professionnelle de manière responsable, intègre et loyale. Ils veillent dans leur vie privée également à ne pas nuire à la bonne réputation, au prestige et à la crédibilité de la Confédération.

## **3** **Défense des intérêts de la Confédération**

(Art. 20 et 23 LPers, art. 91 et 94a OPers)

Dans l'exercice de leur activité professionnelle, les employés défendent les intérêts de la Confédération.

Les employés remplissent leurs tâches en faisant abstraction de leurs intérêts personnels. Ils évitent tout conflit entre leurs intérêts privés et ceux de la Confédération et ne font rien qui puisse restreindre leur indépendance ou leur liberté d'action. Si un conflit d'intérêts ou l'apparence d'un tel conflit est inévitable, ils doivent en informer leur supérieur.

Les employés informent leur supérieur des charges publiques et des activités accessoires rémunérées qu'ils exercent. Celles-ci ne doivent pas porter atteinte aux prestations et à l'indépendance des employés, ni léser les intérêts de la Confédération. Les activités accessoires non rémunérées doivent être annoncées si le risque de conflit d'intérêts ne peut pas être exclu.

S'il y a partialité ou apparence de partialité d'un employé dans une affaire (p. ex. intérêts personnels, lien de parenté, amitié ou inimitié, relation de dépendance), l'employé doit se récuser.

## **4** **Utilisation d'informations non rendues publiques**

(Art. 22 LPers, art. 94 et 94c OPers)

Les employés sont soumis au secret professionnel, au secret d'affaires et au secret de fonction. Ils ne transmettent des informations sur les affaires de service non rendues publiques que dans la mesure où l'exécution de leurs tâches le permet et l'exige. Ce faisant, ils respectent les prescriptions de l'ordonnance du 4 juillet 2007 concernant la protection des informations<sup>4</sup>. Ils sont tenus de garder le secret même après la fin de leurs rapports de travail au sein de l'administration fédérale.

Les employés ne se servent jamais d'informations non rendues publiques pour en tirer des avantages personnels (opérations pour compte propre), ni pour eux-mêmes ni pour des tiers, et ne font ou ne donnent à personne des recommandations ou des indications fondées sur ces informations. Cette règle s'applique en particulier lorsque la divulgation d'informations non rendues publiques peut influencer le cours de valeurs mobilières et de devises de manière prévisible.

<sup>4</sup> RS 510.411

## 5 Dons et invitations

(Art. 21, al. 3, LPers, art. 93 et 93a OPers)

Les employés ne doivent accepter aucun don ni autre avantage dans l'exercice de leur activité professionnelle. Font exception à cette règle les avantages de faible importance conformes aux usages sociaux. On entend par avantage de faible importance les dons en nature dont la valeur marchande n'excède pas 200 francs.

Les dons qui vont au-delà des avantages de faible importance conformes aux usages sociaux mais ne peuvent pas être refusés pour des raisons de politesse (p. ex. dans les affaires consulaires ou diplomatiques) doivent être remis par les employés à l'autorité compétente.

L'acceptation d'avantages ou d'invitations ne doit ni restreindre l'indépendance, l'objectivité et la liberté d'action des employés dans l'exercice de leur activité professionnelle, ni éveiller la moindre suspicion de vénalité ou de partialité des employés. Les invitations à l'étranger sont à décliner, sauf autorisation écrite du supérieur. Les employés qui participent à un processus d'achat ou de décision (p. ex. décisions dans les domaines de l'adjudication, de la surveillance, de la taxation ou des subventions, ou décisions de portée comparable) sont tenus de refuser même les avantages de faible importance conformes aux usages sociaux et de décliner les invitations qui sont en relation avec le processus.

En cas de doute, les employés examinent avec leur supérieur si un avantage ou une invitation peut être accepté ou non.

## 6 Comportement pénalement répréhensible ou contraire aux règles

(Art. 22a LPers)

L'administration fédérale ne tolère pas de comportement pénalement répréhensible (p. ex. pot-de-vin, escroquerie) ou contraire aux règles (p. ex. infraction aux règles de la bonne gouvernance), ni de la part de ses employés ni de celle de tiers avec qui elle est en relation.

Les employés sont tenus de dénoncer les comportements pénalement répréhensibles à l'autorité compétente (supérieur, Contrôle fédéral des finances ou autorité de poursuite pénale). Les irrégularités peuvent être signalées en tout temps au Contrôle fédéral des finances (*whistleblowing*). Quiconque dénonce un comportement pénalement répréhensible ou signale une irrégularité dans ces conditions n'a aucune conséquence négative à craindre.

## 7 Application du code de comportement

Les employés sont responsables du respect du code de comportement de l'administration fédérale.

Les employés qui exercent une fonction de supérieur ont notamment pour tâches de conduite d'observer le code de comportement de l'administration fédérale de façon exemplaire et de veiller à son respect par tous leurs collaborateurs.

Les départements et les unités administratives peuvent arrêter des directives complémentaires s'inscrivant dans le cadre de la LPers<sup>5</sup> et de l'OPers<sup>6</sup> et régler plus strictement ou même interdire l'acceptation d'avantages de faible importance conformes aux usages sociaux et d'invitations ainsi que les opérations pour compte propre.

## **8 Infractions aux principes de comportement**

Les infractions aux principes arrêtés dans le présent code de comportement peuvent avoir des suites dépendant de leur gravité. Il peut s'agir de mesures relevant du droit du travail (p. ex. avertissement, mesure disciplinaire, licenciement), mais aussi de conséquences pécuniaires et pénales (p. ex. sanction pour violation du secret de fonction ou du secret d'affaires ou encore pour délit d'initié).

## **9 Information**

Tous les employés de l'administration fédérale reçoivent un exemplaire du code de comportement de l'administration fédérale.

Le code de comportement fait également l'objet de mesures de communication interne et externe appropriées.

## **10 Entrée en vigueur**

Le code de comportement de l'administration fédérale entre en vigueur le 15 septembre 2012. Il remplace le code de comportement de l'administration générale de la Confédération du 19 avril 2000<sup>7</sup>.

15 août 2012                      Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Eveline Widmer-Schlumpf  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

<sup>5</sup> RS 172.220.1

<sup>6</sup> RS 172.220.111.3

<sup>7</sup> FF 2004 2081