



HAUTE AUTORITÉ
POUR LA TRANSPARENCE
DE LA VIE PUBLIQUE

**Délibération n° 2016-132 du 30 novembre 2016
relative au projet de charte de déontologie de la Régie immobilière de la ville de Paris
(RIVP)**

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique,

Vu la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, notamment son article 20,

Vu le courrier en date du 5 juillet 2016, par lequel le directeur général de la RIVP a saisi la Haute Autorité d'une demande d'avis sur la mise à jour de la charte de déontologie de la société,

Vu le projet de charte de déontologie de la RIVP, adressé à la Haute autorité le 26 octobre 2016,

Vu les échanges entre les services de la Haute Autorité et les dirigeants de la RIVP, notamment lors des réunions tenues le 7 et le 11 juillet 2016,

Ayant entendu, lors de la séance du 30 novembre 2016, M. Arnaud Février en son rapport,

A adopté l'avis dont la teneur suit :

1. À la suite d'une demande adressée par la maire de Paris aux principaux bailleurs sociaux de la ville, la Régie immobilière de la ville de Paris (RIVP) a saisi la Haute Autorité, sur le fondement de l'article 20 de la loi du 11 octobre 2013 susvisée, de la mise à jour de la charte de déontologie de la société. Celle-ci doit être adoptée par le conseil d'administration de la RIVP lors de sa prochaine réunion, qui aura lieu le 16 décembre 2016.

I. Sur le dispositif déontologique retenu :

2. La Haute Autorité se félicite du choix opéré par la RIVP de préciser et compléter les règles déontologiques applicables à ses collaborateurs et à ses dirigeants. Elle relève que cette démarche est cohérente avec le souhait exprimé par le législateur, à l'occasion du vote de la loi n° 2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, tendant à ce que soient généralisées les chartes de déontologie dans l'ensemble des institutions publiques.

3. La Haute Autorité rappelle qu'en tant que manifestation du pouvoir réglementaire de l'employeur, les règles déontologiques édictées dans une telle charte peuvent créer des obligations pour les salariés, dès lors qu'elles sont suffisamment précises et que, en application de l'article L. 1121-1 du code du travail, elles n'apportent pas « *aux droits des personnes et aux*

libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

4. La Haute Autorité relève également que dans la mesure où les différents bailleurs sociaux de la ville de Paris se sont engagés simultanément dans un processus de modernisation de leurs instruments déontologiques, il pourrait s'avérer intéressant d'élaborer un document commun, afin d'harmoniser les bonnes pratiques applicables à l'ensemble des salariés et d'offrir un référentiel unique sur lequel les membres du comité de déontologie inter-bailleurs se prononceraient. Une fois élaborée, cette charte commune serait adoptée par chacun des organismes concernés. Si les bailleurs sociaux décident de conserver des chartes de déontologie spécifiques, il conviendra à tout le moins qu'ils s'entendent sur des standards communs, par exemple en matière de cadeaux et invitations ou de prévention des conflits d'intérêts.

II. Sur les principes généraux de la charte :

5. La Haute Autorité approuve pleinement les différents principes généraux rappelés dans la première partie de la charte de déontologie, s'agissant notamment de la prévention des conflits d'intérêts.

6. La Haute Autorité relève à cet égard que l'interprétation faite de la notion de conflit d'intérêts par la charte est conforme à la définition figurant à l'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 susvisée, laquelle est applicable aux salariés de la RIVP comme à toute personne chargée d'une mission de service public. Elle approuve également l'instauration d'un dispositif de déclaration des intérêts susceptibles de placer les salariés de la société en situation de conflit d'intérêts, qui pourrait toutefois être complété à deux égards.

7. En premier lieu, la Haute Autorité suggère que la charte, ou document qui lui serait adossé, soit complétée d'exemples permettant d'illustrer des situations de conflit d'intérêts afin que cette notion puisse être mieux appréhendée par les salariés dans l'exercice quotidien de leurs missions. À cet égard, la direction générale de la RIVP a indiqué aux services de la Haute Autorité qu'un guide pratique destiné à la prévention des conflits d'intérêts serait élaboré et enrichi régulièrement.

8. En second lieu, la Haute Autorité suggère de simplifier les mécanismes de déclarations envisagés, en distinguant le formulaire de déclaration des intérêts détenus par les salariés de celui de la déclaration des cadeaux et invitation, dont la temporalité est différente. En effet, la déclaration des intérêts des salariés a vocation à être remplie au moment de l'embauche puis mise à jour sur un rythme annuel, par exemple à l'occasion de l'entretien professionnel, alors que la déclaration des cadeaux et invitation doit se faire ponctuellement. En outre, le formulaire de déclaration des intérêts pourrait être complété sur le modèle de celui applicable aux membres du comité de direction, en y incluant notamment, outre les relations avec les fournisseurs, les liens éventuels avec les locataires.

III. Sur les règles particulières applicables aux relations avec les fournisseurs et les locataires :

9. La Haute Autorité approuve le choix retenu par la RIVP d'interdire les cadeaux et les invitations de la part des fournisseurs en période d'appel d'offres, dans la mesure où de tels avantages sont susceptibles de placer leur bénéficiaire dans une situation de conflit d'intérêts, et de fixer des critères, accompagnés de seuils, pour les autres types de libéralités. Les seuils

retenus n'appellent pas de remarque particulière. Ils paraissent en effet cohérents avec les pratiques observées en la matière et pourront constituer une base à l'harmonisation des seuils retenus par les différents bailleurs sociaux de la Ville de Paris.

10. Le dispositif de déclaration des cadeaux et invitations pourrait néanmoins être complété. En effet, si l'obligation d'informer la hiérarchie est inscrite dans la charte, l'articulation prévue entre l'information du supérieur hiérarchique direct en cas d'invitation du salarié par un tiers et celle du directeur auquel il est rattaché mériterait d'être clarifiée, en prévoyant notamment que l'acceptation de l'invitation est conditionnée à l'autorisation du supérieur hiérarchique. En outre, il pourrait être prévu que le formulaire-type de déclaration de cadeaux et invitations annexé à la charte de déontologie soit systématiquement transmis au déontologue pour information, ce qui permettrait à ce dernier de s'assurer de l'uniformité des pratiques au sein de l'ensemble des services de la société.

11. Enfin, si la charte de déontologie prévoit que les salariés doivent avertir leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils souhaitent faire appel, à titre personnel, à un prestataire de la RIVP, ce dispositif pourrait être renforcé en prescrivant une interdiction de recourir à un tel prestataire et en permettant, le cas échéant, de déroger à cette interdiction après accord du supérieur hiérarchique et information du déontologue.

IV. Sur les règles particulières applicables aux salariés :

12. La Haute Autorité approuve également les prescriptions relatives aux activités professionnelles exercées par les salariés de la RIVP à l'extérieur de la société. L'obligation pour les salariés d'informer la direction des ressources humaines préalablement à l'exercice d'une activité annexe pourrait être formalisée par l'établissement d'un formulaire-type sur lequel le collaborateur souhaitant cumuler une autre activité préciserait les éléments nécessaires à l'examen de sa demande, notamment que ce cumul ne le conduirait pas à excéder la durée légale du travail, en méconnaissance de l'article L. 8261-1 du code du travail. Une note de service pourrait également rappeler les implications du principe de loyauté du salarié en matière de cumul d'activité, par exemple l'interdiction de se livrer à une activité concurrente de celle de l'entreprise.

13. S'agissant des prescriptions s'appliquant aux membres du comité de direction, la Haute Autorité partage la volonté de la RIVP de faire en sorte que ces salariés spécifiques n'occupent pas de logement géré par un bailleur social. La formulation retenue par la charte de déontologie, qui demande aux membres de ce comité de s'engager à ne pas être locataires d'un logement « *appartenant à un bailleur social* », quel qu'il soit, apparaît proportionnée à l'objectif de prévention des conflits d'intérêts, compte tenu des fonctions qu'ils occupent, et pourrait même être étendue à leurs adjoints lorsqu'ils existent.

V. Sur le statut du déontologue :

14. La Haute Autorité approuve les prescriptions de la charte précisant les missions et les modalités de saisine du déontologue et notamment le rappel que les informations recueillies par lui seront traitées de manière à assurer leur confidentialité. Les missions du déontologue pourraient néanmoins être étendues à la mise en œuvre de formations, par exemple à une échéance annuelle, des collaborateurs de la RIVP sur les questions déontologiques à la coordination des pratiques relatives aux cadeaux et invitations, conformément aux recommandations formulées au paragraphe 10.

VI. Sur la création et la composition d'un comité de déontologie inter-bailleurs commun aux principaux bailleurs sociaux de la ville de Paris :

15. La Haute Autorité se félicite de la démarche commune aux trois principaux bailleurs de la Ville de Paris - la RIVP, Elogie-Siemp/Soreqa et Paris Habitat – visant à créer un comité de déontologie inter-bailleurs. Cette mise en commun des expériences permettra de diffuser et partager les bonnes pratiques en matière déontologique au sein des différentes sociétés.

16. La Haute Autorité approuve la composition de ce comité de déontologie, qui réunira les déontologues de chacun des bailleurs sociaux ainsi que trois personnalités qualifiées. Le dispositif devra être complété dans un document commun aux trois sociétés afin de fixer les conditions de fonctionnement de ce comité.

17. Il s'agira d'abord de préciser le mode de désignation de ces personnalités qualifiées qui devrait assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes. En outre, afin de garantir l'indépendance des personnalités qualifiées et éviter qu'il ne puisse être mis fin arbitrairement à leurs fonctions, il conviendra de déterminer expressément la durée de leur mandat et de préciser que celui-ci n'est ni révocable ni renouvelable.

18. Dans une perspective similaire, le document commun aux trois bailleurs devra préciser le mode de fonctionnement du comité de déontologie, notamment les règles de quorum, ainsi que les moyens dont il dispose pour organiser ses réunions (locaux et secrétariat).

19. Enfin, le détail des questions susceptibles d'être soumises au comité de déontologie devra être précisément déterminé, de même que les modalités de sa saisine par les différentes parties prenantes (dirigeants des sociétés, déontologues, salariés, etc.) et la portée de ses avis.

20. Conformément à l'article 20 de la loi du 11 octobre 2013 précité, cet avis a pour unique destinataire le directeur général de la RIVP qui est libre de son usage. Si ce dernier souhaite s'en prévaloir ou lui donner quelque diffusion que ce soit, l'avis de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique ne vaut, et ne peut par suite être mentionné, que dans son intégralité.