

# L'ÉTHIQUE DE L'ENGAGEMENT

CHARTRE ÉTHIQUE DES DÉLÉGUÉS  
DE LA MUTUELLE



Version enrichie



**Harmonie  
mutuelle**

GRUPE **vyv**

## 04. LES PRINCIPES ÉTHIQUES DE L'ENGAGEMENT

- 05. Le respect des personnes doublé d'une exigence d'inclusion
- 05. Un engagement qui favorise toutes les formes de participation
- 06. Une expérience d'engagement placée sous le signe de l'épanouissement
- 07. Des relations entre les délégués et les collaborateurs fondées sur la coopération
- 07. Une utilisation intègre et raisonnée des ressources

## 12. UN CADRE COLLECTIF POUR L'ÉTHIQUE

- 12. Se préserver de situations de conflit d'intérêts
- 13. Savoir se prémunir des situations de corruption ou de trafic d'influence
- 14. Pouvoir être écouté et alerté
- 14. Sanctionner les manquements à l'éthique

## 08. CODE DE CONDUITE DES MANDATAIRES DE LA MUTUELLE

- 08. Respecter les usages et conventions de la mutuelle
- 09. Agir avec loyauté envers l'entreprise et les décisions prises
- 09. Exprimer son point de vue, participer, prendre des initiatives
- 09. S'informer, communiquer, rendre compte
- 10. Se conformer aux règles de compétence et d'honorabilité édictées dans la politique écrite
- 11. Préserver la confidentialité

# PRÉAMBULE

**À Harmonie Mutuelle, nous pensons que chacun a droit à une protection face aux aléas de la vie et aspire à vivre mieux.** Notre mission est de proposer des solutions et des services qui permettent d'accéder à des protections sociales durables et solidaires tout au long de la vie.

**Cette mission s'inscrit au plus près des évolutions de la société et des usages,** et donne sens à l'engagement des délégués qui défendent les intérêts des clients et des adhérents et identifient, sur le terrain, les nouvelles formes de solidarité à même de faire progresser les offres et prestations d'Harmonie Mutuelle.

**Cet état d'esprit donne un sens et de la valeur à notre entreprise** ainsi qu'à l'engagement des représentants de nos adhérents et volontaires mutualistes visés par cette charte, ainsi que des collaborateurs avec qui ils coopèrent.

**L'engagement est certes une démarche personnelle,** créative et positive pour soi et pour les autres. Pour autant, confronté aux pratiques, l'engagement peut se trouver conforté par des repères éthiques : engagement éthique, éthique de l'engagement, telles sont les visées de la charte des délégués à Harmonie Mutuelle.

**Notre démarche éthique est volontaire et collective** dans le sens où elle entend non seulement définir un cadre qui vaut pour tous, mais

aussi servir à se protéger soi-même, protéger les autres et la mutuelle des manquements à l'éthique.

**La Charte éthique d'Harmonie Mutuelle est le document de référence** qui guide l'action, inspire les choix et fait vivre les valeurs éthiques de l'entreprise dans le quotidien d'engagement des communautés d'#Engagés pour la santé et le mieux-vivre.

**Elle est à mettre en miroir des différents dispositifs qui concernent les collaborateurs,** de sorte que ce sont toutes les ressources humaines ou militantes de la mutuelle qui concourent au quotidien à réaliser la promesse mutualiste, et le projet de l'entreprise en inspirant la confiance :

- de **nos adhérents**, clients, fournisseurs, parties prenantes ;
- des **collaborateurs de la mutuelle**, du Groupe et de nos clients ;
- des **délégués**, mandataires, volontaires mutualistes dans la mutuelle ou les structures qui nous représentent ;
- des **communautés** où nous sommes présents ;
- Des **interlocuteurs publics** et institutionnels.

La présente charte a été approuvée par le conseil d'administration de la mutuelle du 20 mai 2019.

# LES PRINCIPES ÉTHIQUES DE L'ENGAGEMENT POUR AGIR AU QUOTIDIEN

Harmonie Mutuelle a formulé une promesse d'engagement auprès des délégués et volontaires qui souhaitent agir concrètement, faire vivre leurs valeurs, et se développer sur le plan personnel et/ou professionnel.

Dans le quotidien de leur action, les #Engagés sont placés dans de nombreuses situations dans lesquelles ils sont en interaction avec des homologues, des collaborateurs, et des parties prenantes, et qui les amènent à :

- **exprimer** des avis, formuler des demandes à des interlocuteurs variés ;
- **proposer** des initiatives lors d'instances ou dans différents cercles militants internes ;
- **prendre** des décisions qui engagent la mutuelle soit dans son image, soit financièrement (par exemple : l'attribution d'une aide sociale, la conclusion d'un partenariat, le choix d'un investissement, le sponsoring d'un événement) ;
- **représenter** la mutuelle, notamment à travers des prises de parole, à l'occasion d'événements externes ;
- **animer** un collectif de délégués, parfois avec une position d'autorité.

Ces situations peuvent conduire à soulever des questionnements d'ordre éthique, même si nous partageons collectivement la conviction que le militant de la santé et du mieux-vivre qu'est le délégué ou le volontaire mutualiste d'Harmonie Mutuelle est un militant de la tolérance, de l'ouverture, de la non-discrimination quelle qu'elle soit, et du refus de toutes les formes d'exclusion.

En toutes circonstances, cette charte vise à rappeler le devoir de chacun d'agir selon les principes éthiques de l'engagement qui sont : l'inclusion, la participation, l'épanouissement, la coopération et l'utilisation intègre et raisonnée des ressources de la mutuelle.



## LE RESPECT DES PERSONNES DOUBLÉ D'UNE EXIGENCE D'INCLUSION

Le respect des personnes vise le respect de l'intégrité physique, morale et psychologique auquel peut s'ajouter le respect de la vie privée et des données personnelles.

Ce principe, et ceux qui y sont liés, s'appliquent à toutes celles et ceux qui sont touchés par nos actions, nos décisions ou nos propos.

En pratique, ces principes forment des relations interpersonnelles de confiance qui amènent non seulement à privilégier le dialogue, mais aussi à reconnaître les idées des autres et leurs contributions.

Le dénigrement des personnes, délégués ou collaborateurs, ou le fait de répandre des rumeurs sont contraires à la valeur de respect des personnes d'Harmonie Mutuelle.

Ce respect s'applique aussi à tous les membres de la société civile, ses représentants ainsi que les personnalités politiques ou syndicales, et les représentants des pouvoirs publics.

Par ailleurs, au respect dû à quiconque s'ajoute l'inclusion militante qui suppose d'accepter toutes les personnes qui manifestent leur volonté de s'engager auprès de nous, afin de faire en sorte qu'elles puissent effectivement exercer leur engagement. L'inclusion implique une ouverture aux autres dès lors qu'ils respectent nos valeurs et les principes éthiques de l'engagement.

L'inclusion militante ne vise pas seulement les personnes souffrant de handicap ; nous souhaitons par ce principe rechercher la diversité (territoriale, sociale, professionnelle...), la parité, et l'intergénérationnel.

L'inclusion militante signifie aussi d'accepter des profils et des modalités d'engagement différents. En effet, au-delà des statuts et des règlements de la mutuelle qui organisent la vie militante et politique, chacun doit pouvoir s'engager à sa propre mesure et trouver sa place : délégués « historiques » comme

nouveaux entrants, militants issus de l'entreprise ou du monde associatif, actifs ou retraités avec plus ou moins de disponibilité ...

Par inclusion, il s'agit aussi de faire montre de tolérance, de n'accepter aucune discrimination d'aucune sorte que ce soit, et d'accepter la diversité des personnes dans le respect des différences.

À Harmonie Mutuelle, l'égalité et la différence trouvent leur place ; la diversité est la norme.

### BONNE PRATIQUE

**Composition d'un cercle de militants :**

- › **varier les profils ;**
- › **respecter la parité ;**
- › **promouvoir l'intergénérationnel ;**
- › **veiller à la diversité.**



## UN ENGAGEMENT QUI FAVORISE TOUTES LES FORMES DE PARTICIPATION

Le fonctionnement de la mutuelle est démocratique en ce qu'il organise la représentation des adhérents dans la gouvernance de manière égalitaire selon le principe « un homme, une voix », et par l'élection des principales fonctions politiques y compris la direction effective de l'entreprise (la présidence).



À Harmonie Mutuelle, nous entendons que la participation des élus ne se limite pas aux procédures de démocratie représentative inscrites dans notre cadre institutionnel de gouvernance. Nous recherchons à faire émerger de nouvelles modalités de participation, plus directes, plus délibératives notamment grâce aux possibilités offertes par les outils numériques, sans se limiter à l'existant, et en faisant éventuellement évoluer nos textes de référence quand cela est nécessaire.

La communauté des #Engagés doit avoir à cœur de proposer et d'accepter des formes de participation variées (intermittente, à distance, digitale...); l'ambition *in fine* étant d'associer le plus possible les bénévoles aux travaux de la vie militante en favorisant une culture de prise d'initiatives.

#### BONNE PRATIQUE

Les espaces militants sont partout où sont les militants :

- reconnaître les contributions à distance, en visioconférence, par les outils numériques, etc.;
- ne pas contraindre la participation à une seule forme d'expression;
- encourager les échanges et les coopérations entre les territoires, les régions et plus globalement entre tous les espaces d'engagement.

## UNE EXPÉRIENCE D'ENGAGEMENT PLACÉE SOUS LE SIGNE DE L'ÉPANOUISSEMENT

À Harmonie Mutuelle, nous considérons que la gouvernance démocratique et l'association des bénévoles mutualistes, délégués ou volontaires, à la vie de l'entreprise ne rendent pas compte à elles seules de l'attention portée aux personnes. Plus encore, notre volonté est de placer l'épanouissement comme un impératif éthique de l'engagement, qui est toujours à renouveler.

En effet, l'engagement permet de se réaliser, concourt à l'épanouissement personnel et au renforcement de l'estime de soi qui donnent du sens à l'action. Si chacun peut vouloir prétendre à cet épanouissement individuel, le fonctionnement collectif de l'organisation en crée les conditions, mais peut aussi produire des situations délicates, voire de mal-être.

Pour que l'épanouissement soit une réalité et que chacun trouve la place qui lui convient le mieux, nous souhaitons animer les communautés d'#Engagés dans le respect des compétences et des appétences de chacun, et de manière à ce que chaque personne puisse légitimement trouver un épanouissement personnel dans son engagement.

Harmonie s'engage collectivement pour que l'engagement soit une expérience positive, une source de reconnaissance et d'accomplissement.

#### BONNE PRATIQUE

Le collectif des #Engagés s'anime individuellement :

- respecter les motivations, les appétences des délégués et volontaires mutualistes, tout en essayant d'y répondre;
- ne pas conditionner la prise de responsabilité à l'âge ou à l'ancienneté dans le mandat;
- faire en sorte que les initiatives prises ou souhaitées soient reconnues.



## DES RELATIONS ENTRE LES DÉLÉGUÉS ET LES COLLABORATEURS FONDÉES SUR LA COOPÉRATION

À Harmonie Mutuelle, les délégués travaillent ensemble indépendamment des limites territoriales ou fonctionnelles prévues par nos règlements, et coopèrent de façon ouverte et respectueuse avec les collaborateurs. La coopération suppose des relations réciproques de confiance dans un esprit de loyauté.

La coopération repose sur une conduite qui amène à reconnaître les idées des autres ainsi que leurs contributions, à écouter « jusqu'au bout », et partager librement l'information dans le respect des règles de confidentialité.

Le manque de respect notamment par abus de langage ou par des gestes inappropriés, les propos racistes, discriminatoires ou sexuels sont inacceptables.

Nul ne doit subir d'agissements sexistes, définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Toutes formes de harcèlement sont interdites et les agissements sexistes sont prohibés.

### BONNE PRATIQUE

Le modèle de coopération entre la sphère managériale et la sphère politique :

- **partager** le même projet politique et managérial ;
- **reconnaître** la valeur de notre gouvernance démocratique ainsi que l'engagement et l'action des délégués et volontaires mutualistes ;
- **respecter** les champs de responsabilité des uns et des autres ;
- **coopérer** de manière horizontale et en reconnaissant les complémentarités.



## UNE UTILISATION INTÈGRE ET RAISONNÉE DES RESSOURCES

Par ressources, nous entendons les actifs matériels et immatériels (données...) de la mutuelle qui ont pour objet de permettre aux collaborateurs et aux délégués de réaliser les objectifs économiques et politiques du projet d'entreprise.

Le mauvais usage ou le gaspillage de telles ressources, y compris le temps de travail des collaborateurs, portent un préjudice à l'entreprise et à sa gouvernance.

Dans tous les cas, les délégués doivent veiller à utiliser ces ressources, non seulement de manière intègre, mais aussi raisonnée, de manière à respecter une juste proportion entre les moyens et les finalités de ce qu'ils entreprennent, approuvent ou constatent.

Il est formellement interdit d'utiliser les ressources de la mutuelle à des fins privées.

Le matériel mis à disposition par l'entreprise (ordinateur, téléphone portable...) doit être conservé en bon état. Toute anomalie dans son fonctionnement doit être immédiatement signalée au responsable AVM de région. Le matériel doit être restitué en cas de démission, radiation ou fin de mandat.

Une vigilance est de rigueur concernant les usages inappropriés des systèmes d'information, des données auxquelles les délégués auraient accès, du courrier électronique, d'Internet, qui ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles ou de manière détournée par rapport aux buts de l'entreprise.

### BONNE PRATIQUE

Les moyens mis à disposition de délégués sont une ressource de l'entreprise :

- **prendre en considération** les impacts financiers des décisions ou des initiatives ;
- **ne pas utiliser** les ressources de la mutuelle pour d'autres usages que ceux prévus par l'entreprise ;
- **avoir** le souci de la bonne affectation des ressources et des budgets alloués.



# CODE DE CONDUITE DES MANDATAIRES DE LA MUTUELLE

Lorsque le délégué se voit confier un mandat par la mutuelle, il n'est plus seulement un bénévole engagé mais devient un mandataire. Cette responsabilité s'accompagne d'un code de conduite particulier qui s'applique tout au long du mandat et même après la fin de celui-ci.

Le mandataire désigne une personne qui a un mandat pour agir au nom de la mutuelle, désignée par le conseil d'administration, les dirigeants effectifs ou les présidents de région s'agissant de mandats locaux. Les mandats sont examinés et suivis par le comité des mandats.

## RESPECTER LES USAGES ET CONVENTIONS DE LA MUTUELLE

Par respect des usages et conventions, nous entendons les règles de gestion, les procédures internes, et les formalités administratives que les délégués peuvent se voir appliquer à des fins de bonne administration. Ainsi, à titre d'exemples non limitatifs, tout mandataire s'acquitte avec diligence des demandes relatives à :

- ▶ la signature de la feuille d'émargement des réunions ;
- ▶ la communication de son pouvoir, le cas échéant ;
- ▶ la communication de pièces administratives demandées par les services ;
- ▶ la déclaration de mandat et de perception d'indemnités ;

(...)

**Une attention particulière doit être portée à la règle relative au cumul des mandats.**

En application de l'article L114-23 du Code de la Mutualité, une même personne ne peut exercer plus de 5 mandats d'administrateur de mutuelles d'union ou de fédération, dont au maximum 3 mandats de président.

Cependant :

- ▶ sont pris pour 1 seul mandat ceux détenus dans les organismes mutualistes constituant un groupe ;
- ▶ ne sont pas pris en compte les mandats détenus dans les mutuelles ou unions créées en application des articles L111-3 (mutuelles dédiées) et L111-4 (Livre 3) ;

- ▶ ne sont pas pris en compte ceux détenus dans les fédérations et unions de Livre 1 investies d'une mission spécifique d'animation ou de représentation.

**Concernant le cumul des mandats** dans les Sociétés Anonymes (SA), en application de l'article L225-21 du Code de Commerce, une personne physique ne peut exercer simultanément plus de 5 mandats d'administrateur de SA ayant leur siège sur le territoire français. Cependant :

- ▶ ne sont pas pris en compte les mandats d'administrateur ou de membre de conseil de surveillance exercés par une personne dans une société contrôlée (cotée ou non - L233-16 C. com) par la société dont elle est administrateur ;
- ▶ les mandats d'administrateur des sociétés contrôlées non cotées par une même société ne comptent que pour un seul, sous réserve que le nombre de mandats détenus à ce titre n'excède pas 5 ;
- ▶ Sous réserve des exceptions précitées, une globalisation du cumul des mandats de direction, d'administrateur et de membre de conseil de surveillance est opérée par le Code de commerce (L225-94-1). Ainsi, un maximum de 5 mandats de toute sorte dans les SA, ayant leur siège sur le territoire français, est imposé aux personnes physiques.

## **AGIR AVEC LOYAUTÉ ENVERS L'ENTREPRISE ET LES DÉCISIONS PRISES**

Le mandataire s'assure qu'il a pris connaissance des droits et obligations attachés à son mandat, et s'engage à exercer sa fonction dans le respect des textes en vigueur ainsi que de la présente charte.

Il veille au respect des valeurs de la mutuelle et agit en toutes circonstances dans l'intérêt social et matériel de celle-ci. Dans ses décisions et prises de position, il prend en considération l'intérêt général partagé par les différentes parties prenantes de la mutuelle, et œuvre à son développement.

Il agit de bonne foi et avec loyauté ; il s'interdit d'être influencé par tout élément étranger à l'intérêt de la mutuelle et de la structure dans laquelle il exerce son mandat, et ne prend aucune initiative susceptible de nuire aux intérêts de celles-ci.

La loyauté implique aussi d'être solidaire avec les décisions prises.

## **EXPRIMER SON POINT DE VUE, PARTICIPER, PRENDRE DES INITIATIVES**

Chaque mandataire doit consacrer le temps, l'attention et l'implication nécessaires à ses fonctions.

Particulièrement quand il est investi d'un mandat, le délégué exerce sa mission dans un cadre de libre expression, de participation volontaire et de contribution aux décisions qui l'engagent individuellement.

Pendant les séances d'instance, il a le devoir d'exprimer ouvertement ses interrogations et ses opinions dans les règles de courtoisie due à la bienséance.

## **S'INFORMER, COMMUNIQUER, RENDRE COMPTE**

Le mandataire est tenu à un devoir d'information envers son mandant (celui qui a donné mandat), à travers notamment un reporting permettant de communiquer les informations dont il aurait pris connaissance à l'occasion des réunions auxquelles il avait qualité à assister.

Ce reporting peut se faire dans le cadre des réunions d'instance, ou auprès du président de la structure qui l'a mandaté.

Il veille à déclarer à la mutuelle les mandats supplémentaires qu'il détient dans d'autres structures, ou de tout changement de statut susceptible de remettre en question son mandat (démission, retrait de la vie professionnelle, etc.).

Le mandataire est tenu informé du mandat qui lui est confié, et est convoqué à toute réunion à laquelle il a qualité à participer.

Harmonie Mutuelle s'engage à lui transmettre toutes les informations et la documentation utiles à l'exercice de son mandat, y compris en lui permettant d'échanger, d'analyser et de contribuer ainsi aux délibérations en toute connaissance de cause.

En contrepartie, le mandataire s'informe de la vie de la structure et de son environnement réglementaire et économique. Il prend connaissance de la position doctrinale de la mutuelle et respecte les consignes de vote données par celle-ci.

Le mandataire a, à tout moment, le droit de saisir son mandant sur tout sujet intéressant l'exercice de son mandat, et qui susciterait chez lui des interrogations ou des incompréhensions. La mutuelle s'engage à lui apporter des éléments de réponse afin que le mandataire puisse poursuivre au mieux la mission qui lui est confiée.

## **SE CONFORMER AUX RÈGLES DE COMPÉTENCE ET D'HONORABILITÉ ÉDICTÉES DANS LA POLITIQUE ÉCRITE**

Le mandataire doit se conformer aux règles de compétence et d'honorabilité, décrites dans une politique spécifique qui s'applique aux dirigeants effectifs, aux responsables des fonctions clefs et aux administrateurs.

La compétence s'apprécie au travers de connaissances, d'expériences, mais aussi de motivation par rapport à un mandat donné ; elle peut s'acquérir avant ou en cours de mandat.

En ce qui concerne en particulier le mandat d'administrateur, la compétence des membres du conseil d'administration est appréciée à partir de leur formation et de leur expérience de façon proportionnée à leurs attributions, notamment celles exercées en tant que président du conseil, ou de comités spécialisés, tels que le comité d'audit ou le comité des finances.

Pour tous ses délégués, Harmonie Mutuelle s'engage à accompagner les parcours militants. Le mandataire a droit à une formation appropriée tant au début que tout au long de sa fonction, lui permettant d'exercer pleinement ses droits et obligations, et de décider en connaissance de cause.

### DÉFINITION

#### **Origine de la politique compétence et honorabilité**

La directive 2009/138/CE du 25 novembre 2009, dite Solvabilité 2, définit un cadre de gouvernance européen basé sur une gestion saine et prudente de l'activité des organismes d'assurance. Elle demande, notamment, d'évaluer la compétence et d'attester de l'honorabilité du triptyque de direction, plus particulièrement abordé dans les articles 258 et 273 du règlement délégué 2015/35 du 10 octobre 2014.

Elle a été transposée en droit français via l'ordonnance 2015-378, parue le 2 avril 2015 et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Cette politique s'appuie également sur l'orientation 11 à 14 des orientations EIOPA relatives au système de gouvernance qui précise également les aspects que l'entreprise devrait couvrir concernant la compétence et l'honorabilité de certains de ses membres.

Le mandataire a aussi le devoir de se former. Il s'engage, dans la mesure du possible, à suivre les parcours de formation initiale ou continue qui lui sont proposés.

L'honorabilité d'une personne est liée à son intégrité, son honnêteté et à son attitude.

#### DÉFINITION

### L'honorabilité définie dans la politique compétence et honorabilité

Le caractère « honorable » d'une personne est lié à son intégrité, son honnêteté et à son comportement professionnel et personnel. Il s'apprécie au regard du passé de la personne et de

sa situation actuelle : concrètement, ses antécédents permettent d'apprécier si celle-ci a accompli ou accomplira la mission ou le mandat confié de manière loyale, autonome, éthique et intègre.

## PRÉSERVER LA CONFIDENTIALITÉ

Le mandataire est tenu à la discrétion à l'égard des faits ou des renseignements dont il prend connaissance, par voie orale, écrite ou numérique, dans le cadre de son engagement dans la mutuelle.

Le devoir de confidentialité couvre les informations sensibles de toute nature, et notamment l'identité des adhérents ainsi que les opérations qu'ils effectuent.

Les informations globales ou partielles concernant le développement ou la stratégie de la mutuelle revêtent un caractère confidentiel et sont soumises à une obligation de non-divulgateur. Qu'elles relèvent du savoir ou du savoir-faire, ces informations peuvent notamment porter sur les produits, les études, les projets techniques, les données financières et commerciales et plus généralement toutes

les informations dont on peut avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Enfin, il s'interdit d'utiliser, pour son profit personnel ou pour le profit d'un tiers, les informations privilégiées auxquelles il a ou a eu accès.

## Conserver son indépendance

Le mandataire s'engage à faire preuve d'objectivité et à conserver un esprit d'indépendance d'analyse, de jugement et de décision, libre de toute influence et conflits d'intérêts.

Il veille à éviter ou à déclarer tout conflit pouvant exister entre les intérêts de la mutuelle et ses intérêts personnels, moraux ou matériels.

Il ne peut accepter ou conserver un mandat qui produirait un risque de conflit d'intérêts.

Enfin, il s'interdit de se prévaloir de ses fonctions pour obtenir un avantage auprès d'une partie prenante d'Harmonie Mutuelle, ou d'un tiers.



# UN CADRE COLLECTIF POUR L'ÉTHIQUE

Le comportement éthique relève de la responsabilité individuelle, mais se trouve fortifié par une organisation collective qui protège les personnes, l'entreprise et ses parties prenantes.

Par cette organisation, Harmonie Mutuelle garantit que par l'écoute, le droit d'alerte, et le dispositif de sanctions aux manquements à l'éthique, chacun puisse être non seulement informé des attentes, mais aussi accompagné dans des situations problématiques, et que les éventuelles sanctions soient décidées en toute indépendance.

## SE PRÉSERVER DE SITUATIONS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Tout délégué s'efforce d'éviter tout conflit pouvant exister entre ses intérêts moraux et matériels et ceux de la mutuelle.

En cas de doute ou d'interrogation, il consulte ou informe le secrétaire général.

Dans les cas où il ne peut éviter de se trouver en conflit d'intérêts, il s'abstient de participer aux débats ainsi qu'à toute décision sur les matières concernées, et peut solliciter une suspension de son mandat ou y mettre fin.

### DÉFINITION

#### **Le conflit d'intérêts**

Le conflit d'intérêts désigne toute situation où les intérêts personnels d'un élu (ou ceux d'une personne morale ou physique à laquelle il est lié ou proche) sont en conflit avec les intérêts de la mutuelle. Par intérêt personnel, il faut entendre les intérêts qui pourraient influencer ou paraître influencer sur la manière dont l'élu s'acquitte des fonctions et

responsabilités qui lui ont été confiées par la mutuelle.

Une telle situation pourrait par exemple survenir si un élu :

— négocie au nom de la mutuelle un contrat dont il retire un intérêt personnel actuel ou ultérieur ;

— détient un intérêt financier dans une société contrôlée par des concurrents ou encore des clients de la mutuelle, etc.

## SAVOIR SE PRÉMUNIR DES SITUATIONS DE CORRUPTION OU DE TRAFIC D'INFLUENCE

Dans le cadre de leurs activités militantes, les délégués ou les volontaires mutualistes d'Harmonie Mutuelle sont amenés à prendre contact avec des acteurs de la société civile pour mettre en œuvre des initiatives, nouer des partenariats, notamment dans le but de promouvoir des campagnes de dons, de mécénat ou de sponsoring.

Tout délégué est donc tenu au respect des règles de bonne conduite anticorruption mises en place dans la mutuelle.

En particulier, les dons, les partenariats, les activités de mécénat et de sponsoring sont autorisés sous réserve du respect des lois et réglementations applicables, et ne doivent jamais intervenir au profit de personnes physiques, ni être réalisés pour obtenir un avantage indu ou influencer indûment une décision.

Par ailleurs, le fait d'offrir ou d'accepter des cadeaux ou invitations peut être considéré comme l'une des formes manifestes de corruption, notamment dans le cadre d'une relation partenariale ou d'une demande d'autorisation/permis auprès d'un agent public.

C'est pourquoi, les règles en matière de lutte contre la corruption interdisent l'offre de cadeaux, invitations et autre à un tiers dans le but d'obtenir un avantage indu ou d'obtenir de façon non justifiée une quelconque influence sur toute action officielle.

Les cadeaux et invitations doivent être d'une valeur raisonnable, adaptés aux circonstances et correspondre aux usages.

En pratique, il est possible d'accepter ou d'offrir un cadeau si sa valeur marchande ne dépasse pas le plafond fixé par Harmonie Mutuelle à 150 € et s'il ne présente pas de contre-indication d'ordre éthique.

De manière générale, toute acceptation ou offre de l'un ou plusieurs des éléments listés ci-après, est à proscrire :

- les paiements en espèces ;
- les prêts ;

- les services personnels (incluant, notamment, la facilitation à l'embauche d'un proche par l'entreprise, pour des raisons non-objectives et contraires à l'éthique des recrutements) ;
- les cadeaux et invitation de nature incorrecte ou dans des lieux susceptibles de porter un dommage à l'image de marque d'Harmonie Mutuelle ;
- les événements ou les repas auxquels le partenaire ne prend pas part ;
- les cadeaux dans une période de prise de décisions importantes dans laquelle interviennent les parties concernées.

### DÉFINITION

#### La corruption et le trafic d'influence

La corruption est un acte pénalement répréhensible commis par toute personne (publique ou privée) qui sollicite ou qui accepte un avantage indu afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte entrant dans ses fonctions.

La corruption active (fait de proposer le don ou l'avantage à la personne investie de la fonction déterminée) doit être distinguée de la corruption passive (fait, pour la personne investie de la fonction déterminée, d'accepter le don ou l'avantage).

La corruption peut être directe ou indirecte lorsqu'un intermédiaire

intervient entre le corrupteur et le corrompu.

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de recevoir — ou de solliciter — des dons dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable. Le droit pénal distingue le trafic d'influence actif (du côté du bénéficiaire) et le trafic d'influence passif (du côté de l'intermédiaire). Les peines encourues peuvent aller jusqu'à 10 ans de prison et 500 000 € d'amende, dont le montant peut être porté au double du produit de l'infraction.

## POUVOIR ÊTRE ÉCOUTÉ ET ALERTÉ

Tout délégué ou volontaire mutualiste doit pouvoir, à tout moment, saisir un responsable sur tout sujet intéressant l'exercice de son mandat ou son activité militante, et qui susciterait chez lui des interrogations ou un cas de conscience éthique.

La mutuelle s'engage à lui apporter des éléments de réponse afin qu'il puisse poursuivre au mieux la mission qui lui est confiée.

Pouvoir donner l'alerte quand les faits allégués ou des propos tenus sont graves est non seulement un droit, mais aussi un devoir.

En cas de constatation de fraude, de blanchiment d'argent, de trafic d'influence et de corruption, toute situation de harcèlement moral ou sexuel, de pression morale ou psychologique exercée sur un délégué, un collaborateur, un tiers doit faire l'objet d'un signalement directement au secrétaire général de la mutuelle en communiquant à l'adresse suivante : [ComiteEthique@harmonie-mutuelle.fr](mailto:ComiteEthique@harmonie-mutuelle.fr)

## SANCTIONNER LES MANQUEMENTS À L'ÉTHIQUE

Les manquements à l'éthique qui se matérialiseraient par le non-respect des règles énoncées dans cette charte peuvent faire l'objet de sanction.

Le régime de sanction est gradué en fonction de la gravité des manquements dûment constatés, allant de la perte de mandat temporaire ou définitive, la non-sollicitation (persona non grata) à participer aux instances de la mutuelle, jusqu'à la plainte au civil ou au pénal.

La médiation est toujours proposée par le secrétaire général de la mutuelle avant toute sanction.

Pour assurer l'indépendance des personnes en charge d'examiner et de prononcer éventuellement les sanctions prévues par la présente charte, la responsabilité en est confiée à une instance collégiale et mixte qui est le comité des mandats et d'éthique.

### DÉFINITION

#### Le régime de protection des lanceurs d'alerte

La protection du lanceur d'alerte, encadrée par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin 2 implique notamment :

- La garantie d'une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations

recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

- Une protection contre toute forme de représailles liée au signalement (notamment l'interdiction des discriminations et des sanctions disciplinaires prononcées à ce titre).



**Harmonie**  
**mutuelle**

GRUPE **vyv**