

## Déontologie et risques juridiques

**La FEVE se mobilise pour vous accompagner tout au long de votre nouveau mandat ! En effet, en 2026, une nouvelle page s'ouvre dans nos territoires. Votre fédération d'élus·es répond présente pour vous aider à « enfiler le costume », à vous former, faire circuler les savoirs et transmettre les compétences d'une génération à une autre. Notre équipe de bénévoles chevronné·es est mobilisée pour vous accompagner dans vos premiers pas. Une série de webinaires et de fiches pratiques vous attendent, alors, rejoignez-nous !**

L'exercice des fonctions électives s'inscrit désormais dans un cadre éthique et juridique rigoureusement défini, visant à protéger l'élue tout en garantissant la probité de l'action publique locale. Les récents textes législatifs, dont la loi du 22 décembre 2025, ont entendu apporter des réponses concrètes à la complexité croissante des responsabilités locales.

## La Charte de l'élue local·e : un socle de principes fondamentaux

**Lors de la séance d'installation de chaque conseil municipal ou communautaire, il est procédé à la lecture solennelle de la Charte de l'élue local·e.** Ce document rappelle les principes d'impartialité, de diligence et de probité qui doivent guider chaque conseiller·ère. La Charte stipule explicitement que « l'élue local·e veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans les affaires soumises à l'organe délibérant dont il ou elle est membre, l'élue local·e s'engage à les faire connaître avant le débat et le vote ».

Afin d'accompagner les élus·es dans l'appropriation de ces principes, le décret n° 2022-1520 et l'arrêté du 6 décembre 2022 ont instauré, depuis le 1er juin 2023, le droit pour tout·e élu·e de consulter un référent déontologue. Ce dernier a pour mission de délivrer des conseils utiles au respect des engagements déontologiques consacrés par la Charte, sécurisant ainsi le parcours de l'élue face aux dilemmes éthiques qu'il ou elle pourrait rencontrer.

## La prévention des conflits d'intérêts et les obligations déclaratives

Le conflit d'intérêts est désormais défini par l'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 comme « toute situation d'interférence entre un intérêt public et un intérêt privé qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ». La loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 a apporté des précisions majeures concernant l'encadrement des risques juridiques, notamment pour prévenir les poursuites au titre de la prise illégale d'intérêts. Désormais, **le cadre juridique distingue plus clairement la simple présence de la participation active.** Ainsi, lorsqu'un

**intérêt personnel est identifié, l'élu·e concerné·e doit impérativement s'abstenir de participer au vote ainsi qu'aux débats.** Toutefois, la nouvelle loi autorise l'élu·e à demeurer dans la salle de séance, sauf si sa présence est de nature à exercer une influence indue sur l'issue du scrutin, sécurisant ainsi le quorum sans compromettre la légalité de la délibération.

Désormais, **le délit est recentré sur les situations les plus graves, où l'élu·e a sciemment influencé une décision publique pour en retirer un avantage personnel ou pour en faire bénéficier un·e proche.** La loi exige désormais une altération effective (et non plus simplement potentielle) du jugement de l'élu·e. De plus, elle renforce l'élément intentionnel du délit et prévoit une exemption en cas de motif impérieux d'intérêt général. Toutefois, cette protection ne s'applique que si l'élu·e agit sans rémunération ni avantage particulier (tel qu'un véhicule de fonction ou des frais de représentation personnels) au sein de l'organisme extérieur.

### Zoom : la représentation dans les organismes extérieurs et les associations

Un·e élu·e désigné·e par sa collectivité pour la représenter au sein d'un organisme extérieur (association d'intérêt général, syndicat, société publique locale) bénéficie désormais d'un cadre sécurisé par l'article L. 1111-6 du CGCT.

- Le **vote des subventions** : contrairement au régime antérieur, l'élu·e représentant bénévolement sa collectivité dans une association peut désormais participer au débat et au vote de la subvention qui lui est allouée, sans que sa simple présence en salle ne constitue un risque pénal.
- La **limite de la commande publique** : cette souplesse s'arrête aux portes de la commande publique. Un·e élu·e ne peut toujours pas participer à l'attribution d'un contrat (marché public, délégation de service public) à un organisme dans lequel il ou elle représente la collectivité, que ce soit lors des commissions de sélection (CAO, CDSP) ou lors de la délibération finale.
- Le **cas de l'engagement personnel** : la protection ne s'applique pas si l'élu·e siège dans l'organisme en son nom propre et non comme représentant·e de sa collectivité. Dans ce cas, le risque de prise illégale d'intérêts demeure entier et le déport est impératif.

Parallèlement, la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 **impose des obligations déclaratives de situation patrimoniale et d'intérêts auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).** Ces déclarations doivent être transmises **dans les deux mois suivant l'entrée en fonction,** lors de toute modification substantielle de situation, ainsi qu'à l'issue du mandat. **Cette obligation concerne les maires et président·es d'EPCI** à fiscalité propre des communes ou groupements de plus de 20 000 habitant·es, ou dont les recettes de fonctionnement dépassent 5 millions d'euros. Sont également visé·es **les adjoint·es et vice-président·es des collectivités de plus de 100 000 habitant·es** titulaires d'une délégation de signature, ainsi que les président·es de sociétés d'économie mixte (SEM) ou de sociétés publiques locales (SPL) dont le chiffre d'affaires excède 750 000 euros.

La déclaration de situation patrimoniale retrace l'intégralité des avoirs (immeubles, placements, véhicules, passif), tandis que la déclaration d'intérêts porte sur les activités professionnelles passées et présentes, les fonctions bénévoles ou les activités du ou de la conjoint·e susceptibles de générer un conflit. Le non-respect de ces obligations, qu'il s'agisse d'une omission ou d'une évaluation mensongère, expose l'élu·e à des sanctions pénales pouvant atteindre 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende.

## Zoom : les recrutements au cabinet et "emplois familiaux"

Le principe fondamental demeure la liberté de l'autorité territoriale dans le choix de ses collaborateur·rices de cabinet (art. L. 333-1 du Code général de la fonction publique). Toutefois, la loi de 2017 pour la confiance dans la vie politique interdit le recrutement de la "famille proche" (conjoint·e, partenaire de Pacs, concubin·e, parents et enfants, ainsi que ceux du conjoint·e).

- **Le cas des neveux et nièces** : Le recrutement d'un neveu ou d'une nièce n'est pas interdit par la loi, car ils n'entrent pas dans le périmètre de l'interdiction stricte des emplois familiaux. Un maire peut donc légalement recruter un membre de sa famille élargie au sein de son cabinet.
- **L'obligation de transparence** : Pour les maires soumis aux obligations déclaratives auprès de la HATVP, ce type de recrutement est strictement encadré par l'article L. 333-5 du CGFP. L'élu·e doit informer sans délai la Haute Autorité de l'emploi d'un neveu, d'une nièce, mais aussi d'un frère, d'une sœur ou de leurs conjoint·es respectif·ves. Le non-respect de cette obligation d'information constituerait une faute déontologique grave.

## Le référent déontologue : modalités de désignation et d'exercice

Le référent déontologue est désigné par l'organe délibérant de la collectivité conformément à l'article R. 1111-1-A du CGCT. Bien que chaque collectivité doive juridiquement désigner son propre référent par délibération, une mutualisation de fait est possible par le biais d'un service commun ou d'un groupement de commande porté par l'intercommunalité, qui refacture ensuite la prestation. Le choix doit porter sur des personnes indépendantes justifiant d'une expérience adéquate. À ce titre, ne peuvent être désigné·es les élu·es en exercice ou ayant quitté leur mandat depuis moins de trois ans, ni les agent·es de la collectivité, ni un·e avocat·e employé·e régulièrement par la collectivité.

Le référent peut être une personne physique unique ou un collège. Dans cette seconde hypothèse, un règlement intérieur doit définir l'organisation du collège et la nomination de son président ou de sa présidente. La délibération de désignation fixe également les modalités de saisine par les élu·es et les conditions de rendu des avis, qui doivent rester confidentiels. Concernant l'indemnisation, elle prend la forme de vacations si la délibération le prévoit expressément. Pour un référent unique, le plafond est fixé à 80 euros par dossier. Pour un collège, l'indemnité peut atteindre 300 euros par demi-journée pour la présidence et 200 euros pour les membres, ces derniers pouvant cumuler l'indemnité de dossier s'ils ou elles agissent en qualité de rapporteur·ères. Enfin, la collectivité peut prévoir le remboursement des frais de transport et d'hébergement selon les barèmes de la fonction publique territoriale.

Pour les communes qui le souhaitent, la désignation peut être déléguée au Centre de Gestion (CDG) de leur département, garantissant ainsi une distance maximale entre le référent et les élus locaux. La délibération doit fixer la durée des fonctions (généralement alignée sur le mandat municipal). Au-delà de l'absence de lien de subordination, l'impartialité s'apprécie également par l'absence de liens personnels ou d'intérêts économiques avec les élu·es de la collectivité. Enfin, la collectivité a l'obligation de garantir l'effectivité de ce droit en mettant à disposition des moyens logistiques (boîte mail sécurisée, local neutre) permettant de préserver le secret professionnel absolu auquel la personne référente est tenue.