



CODE DE CONDUITE ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Sommaire

1. Introduction	2
2. Nos 3 engagements :	3
2.1 Le respect des lois et réglementations.....	3
2.2 Le respect de la politique « éthique et conformité ».....	3
2.3 Le code de conduite.....	3
2.4 Sanctions	3
3. À qui s'adresse le code de conduite ?	4
3.1 Les dirigeants (salariés ou élus), membres des commissions, arbitres et délégués de match de la FFF et la LFP	4
3.2 Les salariés de la FFF et de la LFP, ainsi que de leurs filiales	4
4. Comment utiliser ce code de conduite ?	5
5. Le dispositif d'alerte FFF et LFP	6
5.1 Qui peut lancer une alerte ?	6
5.2 Champ d'application.....	6
5.3 Respect de la confidentialité et protection du lanceur d'alerte	6
5.4 Procédure d'alerte.....	6
6. Les règles du Code de conduite	8
6.1 Prévention de la corruption.....	9
6.2 Contrôle d'intégrité et de conformité des relations d'affaires	11
6.3 Cadeaux et invitations	14
6.4 Prévention des conflits d'intérêts	18
6.5 Lutte contre la fraude.....	21
6.6 Prévention du risque de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme	23



1. Introduction

Avec la loi Sapin 2 pour la transparence, l'action contre la corruption et la modernisation de la vie économique, la France s'est dotée, en 2016, d'outils nouveaux permettant de lutter contre la corruption et les trafics d'influence.

Dans ce cadre, souhaitant promouvoir sa culture de l'intégrité et le principe de la tolérance zéro en matière de fraude et de corruption, la FFF (Fédération Française de Football) et la LFP (Ligue de Football Professionnel) ont finalisé en 2021/ 2022 une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence. Elles ont également décidé de créer un « comité conformité » respectivement une « cellule intégrité », dont l'objectif est de coordonner et accompagner au plus haut niveau de l'organisation les plans d'action déployés pour assurer le respect des normes juridiques et éthiques applicables aux « collaborateurs » :

- *Dirigeants permanents salariés ou dirigeants bénévoles, notamment les élus du comité exécutif de la FFF, les élus du conseil d'administration de la LFP, les élus de la haute autorité du football (HAF), les élus du bureau exécutif de la ligue du football amateur (BELFA) ;*
- *Arbitres fédéraux relevant de la Direction nationale de l'arbitrage ;*
- *Membres des commissions de la FFF et de la LFP ;*
- *Salariés de la FFF et de la LFP, ainsi que de leurs filiales ;*
- *Délégués de match représentant la FFF et la LFP.*

Le comité conformité de la FFF et la cellule intégrité de la LFP ont notamment validé le présent code de conduite qui illustre les types de comportement à promouvoir et à proscrire, dans le but de lutter notamment contre la corruption et les manquements à la probité. Chaque collaborateur de la FFF et de la LFP doit prendre l'engagement de le respecter. En effet, l'intégrité est un des actifs majeurs de la FFF et de la LFP. En particulier, l'éthique de leurs collaborateurs est un gage de pérennité de la structure vis-à-vis de l'ensemble de ses partenaires, qu'ils soient publics ou privés.

Ce Code de conduite doit aider l'ensemble des collaborateurs de la FFF et de la LFP à identifier des situations à risque et trouver les réponses adaptées, tant individuellement que collectivement. Il aborde les différents thèmes de la politique « éthique et conformité », liés à la corruption, au trafic d'influence et autres manquements à la probité. Il fixe les grands principes de comportement, notamment au moyen d'exemples concrets. Enfin, il doit constituer une source de fierté et ne pas être vu comme une contrainte inutile.

Ce document a été envoyé à l'ensemble des collaborateurs de la FFF et de la LFP et est accessible de manière transparente sur les sites www.fff.fr et www.lfp.fr. Il pourra également être mis à disposition des tiers extérieurs (fournisseurs, partenaires, intermédiaires, etc.), par exemple à l'occasion d'un appel d'offre ou de la signature d'un contrat. Il a été approuvé par le Comité exécutif de la FFF du 27 juillet 2022 et par le Conseil d'administration de la LFP du 9 novembre 2022.



2. Nos 3 engagements :

2.1 Le respect des lois et réglementations

Le respect des lois et réglementations nationales et internationales en vigueur constitue le socle fondamental des politiques « éthique et conformité » de la FFF et de la LFP. La FFF, la LFP et leurs collaborateurs s'engagent à respecter en toutes circonstances les lois et réglementations applicables dans tous les pays dans lesquels l'organisation exerce ses activités.

Dans ce cadre, il est de la responsabilité personnelle de chaque collaborateur de la FFF et de la LFP de connaître les lois, réglementations et obligations liées à ses missions, et de les respecter scrupuleusement. Toute action risquant d'entraîner la FFF et la LFP dans une pratique illicite est rigoureusement proscrite.

2.2 Le respect de la politique « éthique et conformité »

La FFF et la LFP ont mis en place une politique « éthique et conformité », ainsi qu'un plan d'action issu de leurs cartographies des risques de corruption et de trafic d'influence. Plusieurs documents, procédures, guides d'instruction, notes de service régissent le travail au quotidien des collaborateurs de la FFF et de la LFP. Tous les collaborateurs de la FFF et de la LFP doivent respecter, à tout moment, les règles contenues dans ces politiques.

2.3 Le code de conduite

La mise en application au quotidien des lois, réglementations et politiques de la FFF et de la LFP nécessite de les traduire dans des termes concrets et précis dans un « Code de conduite ». Ce document est la référence pour les collaborateurs de la FFF et de la LFP en matière de prévention de la corruption. Le Code de conduite rappelle les définitions et les enjeux pour l'organisation, les règles à suivre et les actions à proscrire. Il propose également des repères pour détecter les situations à risque, ainsi que des recommandations pour y faire face. La FFF, la LFP et leurs collaborateurs s'engagent à respecter ce Code de conduite en toutes circonstances.

2.4 Sanctions

Le non-respect des règles à respecter, définies dans le Code de conduite, expose les collaborateurs de la FFF et de la LFP à des poursuites disciplinaires, conformément aux dispositions applicables dans l'organisation. En outre, la violation de ces règles est susceptible de les exposer à des poursuites pénales et/ou civiles.



3. À qui s'adresse le code de conduite ?

Le Code de conduite éthique et conformité est un document de référence en matière de prévention de la corruption. Il s'applique à tous les collaborateurs de la FFF et de la LFP (cf. définition en page 2).

3.1 Les dirigeants (salariés ou élus), membres des commissions, arbitres et délégués de match de la FFF et la LFP

Une conduite éthique et conforme aux lois exige une exemplarité de la hiérarchie. Les dirigeants de la FFF et de la LFP se doivent de montrer l'exemple et respecter les règles de conduite de manière rigoureuse, tout en s'assurant que ces règles sont claires et transparentes pour leurs collaborateurs.

Leur rôle comprend plusieurs aspects :

- Montrer l'exemple en matière d'intégrité par vos paroles et vos actes ;
- Promouvoir auprès des autres salariés l'importance de l'intégrité et du respect des lois dans leur travail ;
- S'assurer que les collaborateurs connaissent et comprennent les règles énoncées dans ce Code de conduite en prenant le temps de les expliquer régulièrement ;
- Veiller à ce que le respect des dispositions légales et réglementaires soit contrôlé de manière continue ;
- Encourager les comportements des collaborateurs lorsqu'ils agissent avec intégrité ;
- Créer un climat de confiance dans lequel chaque salarié pourra aborder ou signaler un problème d'éthique ou de non-conformité ;
- Être vigilant afin de prévenir, détecter et traiter de manière adéquate et rapide tout manquement au Code de conduite ;
- Faire connaître le dispositif d'alerte de la FFF et de la LFP au sein des équipes et protéger toute personne signalant une alerte.

3.2 Les salariés de la FFF et de la LFP, ainsi que de leurs filiales

Les salariés de la FFF et de la LFP, ainsi que de leurs filiales doivent adopter une conduite éthique et respectueuse des lois et réglementations, et notamment de :

- Lire et comprendre les sujets abordés dans le Code de conduite éthique et conformité ;
- Respecter les recommandations associées ;
- Assumer leurs missions au sein de la FFF et de la LFP avec équité et intégrité ;
- Contacter leur hiérarchie ou le responsable « éthique et conformité » (Pour la FFF : Thomas Cayol – Pour la LFP : Stéphane Bottineau), en cas de question relative à ce Code de conduite ou pour se faire expliquer plus précisément les règles à respecter ;
- Signaler tout manquement à ce Code de conduite en utilisant le dispositif d'alerte de la FFF et de la LFP, décrit dans le chapitre « Comment alerter ? ».



4. Comment utiliser ce code de conduite ?

Ce document a été conçu pour guider les collaborateurs FFF et de la LFP sur le comportement à tenir lorsqu'ils sont confrontés à une situation dans laquelle ils doutent de l'attitude à adopter et pour laquelle ils pourraient s'interroger sur les implications de leurs actions. Chaque fiche thématique est conçue de la même façon. Chaque rubrique comprend, d'une part, les définitions des termes utilisés dans la fiche, les enjeux pour la FFF et la LFP, et les engagements qu'elles prennent sur la thématique, d'autre part, des exemples de conduites à tenir ou proscrire, des illustrations de situations à risque et une liste de réflexes à avoir.

Si la réponse à une situation ne se trouve pas dans ce code de conduite, les collaborateurs doivent se poser les questions suivantes :

- Mes actions sont-elles légales ?
- Mes actions sont-elles en ligne avec les valeurs et règles de la FFF et de la LFP ?
- Mes actions sont-elles conformes aux règles inscrites dans ce Code de conduite ?
- Puis-je en toutes circonstances justifier de bonne foi mes actions ?
- Serais-je à l'aise si mes actions étaient rendues publiques en interne et en externe ?

Si la réponse à l'une des questions ci-dessus est « non » ou en cas de doute, le bon réflexe doit être, avant d'agir, de consulter sa hiérarchie directe ou indirecte, ou encore le responsable éthique et conformité de la FFF ou de la LFP :

- Pour la FFF : Thomas Cayol, à l'adresse tcayol@fff.fr ;
- Pour la LFP : Stéphane Bottineau, à l'adresse stephane.bottineau@LFP.fr.



5. Le dispositif d'alerte FFF et LFP

La FFF et la LFP mettent à disposition de leurs collaborateurs un dispositif d'alerte, afin de permettre à chacun de signaler notamment un manquement aux règles de ce Code de conduite éthique et conformité, mais aussi plus généralement d'être un acteur de la prévention des risques de corruption et de trafic d'influence. Le Comex de la FFF et le conseil d'administration de la LFP souhaitent préciser la différence entre un délateur (qui dénonce un fait pour en tirer un bénéfice personnel, généralement en guise de vengeance, jalousie ou cupidité) et un lanceur d'alerte (qui protège l'organisation de faits répréhensibles au plan éthique, légal ou réglementaire et qui pourraient gravement nuire à sa pérennité ou à son image).

Un document intitulé « Dispositif d'alerte interne » précise les modalités exactes de mise en œuvre d'une alerte. La FFF et la LFP disposent à cet égard d'un dispositif propre à leur fonctionnement respectif.

5.1 Qui peut lancer une alerte ?

Tout collaborateur de la FFF et de la LFP. Si le lanceur d'alerte le souhaite, un autre collaborateur peut l'accompagner dans sa démarche.

5.2 Champ d'application

Le lanceur de l'alerte doit présenter de manière objective des faits matériellement vérifiables et dont il a eu personnellement connaissance. Les faits signalés doivent concerner l'un des cas suivants :

- Un manquement aux règles du Code de conduite ;
- Un crime ou un délit ;
- Une violation grave et manifeste de la loi ou de la réglementation FFF ou LFP ;
une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Sont exclus du champ de l'alerte tous faits, informations ou documents, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical et le secret de la relation avocat/client.

5.3 Respect de la confidentialité et protection du lanceur d'alerte

Les dispositifs d'alerte de la FFF et de la LFP garantissent la stricte confidentialité de l'identité de l'alerteur, de la ou des personnes mises en cause, ainsi que des informations recueillies. Le lanceur d'alerte a également la possibilité de rester anonyme s'il le souhaite. Le dispositif d'alerte garantit une protection contre toutes représailles ou mesures discriminatoires, à tout lanceur d'alerte qui signale de manière désintéressée et de bonne foi un fait dont il a eu personnellement connaissance, en respectant la politique éthique et conformité de la FFF ou de la LFP.

5.4 Procédure d'alerte



Le traitement de l'alerte est assuré par le responsable « éthique et conformité » de la FFF ou de la LFP, soit en propre, soit avec l'appui d'experts selon le domaine de l'alerte.

Le dispositif d'alerte de la FFF est accessible via le lien suivant ([Bienvenue sur le portail de signalement de la FFF](#)).

Le dispositif d'alerte de la LFP est accessible via le lien suivant (**à préciser**).

Le lanceur d'alerte peut y indiquer l'objet de son alerte et en décrire brièvement les éléments clés. Il reçoit dans un délai raisonnable un accusé de réception. Après analyse de sa recevabilité, l'alerte fait l'objet d'un traitement dans les deux mois (dans le respect des règles applicables au traitement des données à caractère personnel). L'émetteur de l'alerte sera tenu régulièrement informé de l'état d'avancement du traitement.



6. Les règles du Code de conduite

6.1 Prévention de la corruption

6.2 Contrôle d'intégrité des relations d'affaires

6.3 Cadeaux et invitations

6.4 Prévention des conflits d'intérêts

6.5 Lutte contre la fraude

6.6 Prévention du risque de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme



6.1 Prévention de la corruption

L'engagement FFF / LFP : Aucun collaborateur ne sera sanctionné s'il respecte les règles de la FFF en refusant toute forme de corruption, même si une telle décision peut entraîner la perte d'un contrat ou toute autre conséquence commerciale défavorable.

Définition de la corruption :

La corruption est le fait de promettre, donner ou offrir (corruption active) à un tiers, solliciter ou recevoir (corruption passive) d'un tiers, directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne, un avantage indu, pour soi ou pour autrui, pour faciliter, accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte.

L'intention est une caractéristique essentielle de la corruption active mais le simple fait de céder à des sollicitations ou à des menaces constitue également un acte de corruption passive.

L'avantage indu désigne une contrepartie, quelle que soit sa nature, attribuée en violation des obligations légales, contractuelles ou professionnelles. Il peut s'agir du paiement d'un pot-de-vin ou dessous-de-table, d'un cadeau, d'une faveur, etc.

Le trafic d'influence est assimilé en droit français à de la corruption. La différence réside dans le fait que le trafic d'influence nécessite la présence d'un intermédiaire, entre le bénéficiaire potentiel et l'autorité publique, qui va user de son influence pour obtenir la décision souhaitée (marché mais aussi distinction, emploi ou toute autre décision favorable).

Sanctions et enjeux

Les sanctions pénales applicables en cas de corruption peuvent être lourdes pour le collaborateur mis en cause et pour son organisation. En France, la corruption constitue un délit passible d'un maximum de :

- Dix ans d'emprisonnement
- Jusqu'à 1 million d'euros d'amende pour les personnes physiques
- Jusqu'à 5 millions d'euros pour les personnes morales.

Des sanctions peuvent s'appliquer également aux complices d'actes de corruption et aux tentatives de corruption.

Au-delà des amendes, des peines d'emprisonnement et des frais de justice, l'impact financier pour l'organisation peut être significativement amplifié par l'atteinte à la réputation, la perte de contrats (par exemple des contrats de sponsoring), l'exclusion des appels d'offres publics, la condamnation au versement de dommages et intérêts, etc.

Les devoirs des collaborateurs FFF et LFP

- Être capables à tout moment de pouvoir justifier d'agir en toute bonne foi, prudence et transparence
- Réaliser un contrôle d'intégrité des relations d'affaires avant tout engagement, conformément aux procédures mises en place par la FFF et la LFP



- Respecter la politique de cadeaux et invitations de la FFF et de la LFP
- Nous assurer que nos fournisseurs sont traités de façon loyale et équitable dans le respect de la politique achats de la FFF et de la LFP
- Informer nos relations d'affaires de nos standards afin qu'ils s'engagent à les respecter, en particulier lorsqu'ils ont vocation à nous assister ou nous représenter dans des pays où le risque de corruption est plus élevé
- Respecter la séparation des fonctions d'engagement, de contrôle et de paiement, et garantir la traçabilité des paiements
- Coopérer avec toutes les autorités de contrôle et de régulation.

Les interdits des collaborateurs FFF et LFP

- Offrir, accepter ou promettre un pot-de-vin, ou tout autre avantage ou paiement illicite, pour influencer les résultats d'une décision d'affaires (dans le terme « décision d'affaires », on inclut la manipulation des compétitions sportives)
- Accepter le paiement en espèces ou toute somme d'argent, non justifié et non tracé
- Réaliser un paiement de facilitation, c'est-à-dire un paiement non officiel, effectué afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives (demandes de permis, opérations de dédouanement, etc.)
- Utiliser les dons versés à une fondation ou à une association à des fins de corruption
- Faire appel à un tiers pour effectuer une tâche que nous ne pouvons effectuer nous-mêmes de manière légale

Quelques situations à risque

- Les relations contractuelles avec des entités publiques ou des personnes politiquement exposées
- Le recours à des intermédiaires ou à des consultants pour faciliter les relations avec des clients ou des personnes publiques
- Le manque d'information sur un partenaire quel qu'il soit
- Les demandes d'intervention pour accélérer les démarches administratives ou l'obtention d'un contrat
- Les périodes d'attribution de marchés ou d'un nouveau contrat
- La réalisation d'un projet dans un pays classé à fort risque de corruption, ou l'utilisation de ressources issues d'un tel pays
- Une pression pour recourir à un prestataire particulier

Quelques bonnes pratiques

- Anticiper pour ne pas se mettre dans une « impasse », où le refus créerait un véritable danger ou menace, physique ou financière. Pour cela, faire connaître les valeurs et les règles de la FFF et de la LFP aux partenaires le plus en amont possible
- Être toujours capable de justifier le paiement de toute somme
- Par prudence, ne pas accepter ou ne pas offrir un cadeau/invitation qu'il serait difficile de justifier auprès de collègues, de proches, ou des médias
- S'interroger en présence d'une demande inhabituelle, de comportement suspect d'un partenaire ou d'un fournisseur, ou encore de circuits anormalement complexes.



- En cas de doute quant au comportement à tenir, demander conseil à son supérieur hiérarchique ou au responsable éthique et conformité de la FFF et de la LFP.

6.2 Contrôle d'intégrité et de conformité des relations d'affaires

L'engagement FFF / LFP : Choisir de ne traiter qu'avec des partenaires, notamment des fournisseurs, qui respectent les règles d'intégrité et les valeurs de la FFF et de la LFP.

Définition du contrôle d'intégrité

Le contrôle d'intégrité comporte la vérification de l'honorabilité du partenaire par une appréciation de sa qualité intrinsèque (réputation, antécédents judiciaires, etc.) et la vérification de l'intégrité de la relation d'affaires par une appréciation des conditions juridiques, économiques et matérielles associées (notamment sa capacité à respecter ses engagements vis-à-vis de la FFF ou de la LFP dans le respect des règles d'intégrité de l'organisation).

La notion de partenaire inclut toute personne, physique ou morale, qui a un rapport contractuel avec la FFF ou la LFP, ou une entité contrôlée par la FFF ou la LFP, directement ou indirectement (par exemple une Ligue régionale de football ou la filiale commerciale de la LFP, même si elles relèvent d'un statut juridique indépendant) :

- Fournisseur
- Intermédiaire
- Sponsor ou média (notamment diffuseur d'événement sportif organisé par la FFF ou la LFP)
- Bénéficiaire d'un projet ou d'un programme de mécénat
- Autorité publique (par exemple en charge de la gestion d'un stade accueillant des événements organisés par la FFF ou la LFP)

Enjeux

Le contrôle d'intégrité a pour objectif de prémunir la FFF et la LFP contre les risques de sanction ou de réputation liés à la mise en œuvre de pratiques illicites dans le cadre des relations d'affaires.

Le risque de réputation est lié à la possibilité qu'un événement lié aux pratiques des relations d'affaires puisse nuire à l'image de la FFF ou de la LFP, ou bien entraîne une perte de confiance des pouvoirs publics, des supporters, sponsors ou médias.

Les conséquences d'une atteinte à l'image de la FFF ou de la LFP peuvent être lourdes : pertes financières, affaiblissement de la valeur des marques FFF / LFP ou des équipes de France ou des événements organisés par la LFP ou la FFF, perte de sponsors, chute du nombre de spectateurs, non-atteinte des objectifs stratégiques, etc.

Les devoirs des collaborateurs FFF et LFP

- Veiller à ce que le recours à un partenaire réponde à un besoin de compétences ou de moyens non disponibles au sein de la FFF ou de la LFP, et fasse l'objet d'une mission déterminée, clairement formalisée et limitée dans le temps, conditionnant une rémunération justifiée et proportionnée



- Insérer une clause, dans chaque contrat avec un partenaire ou un intermédiaire, donnant droit à la FFF ou la LFP de rompre la relation d'affaires, immédiatement et sans dédommagement, en cas de non-respect par le partenaire des valeurs et des règles d'intégrité et de conformité de la FFF ou de la LFP, et de la réglementation applicable
- Mettre en place un système de veille et d'alerte tout au long de la relation avec le partenaire, pour détecter tout comportement contraire aux valeurs de la FFF ou de la LFP et à la réglementation applicable, et réagir de façon appropriée à tout élément laissant suspecter un tel comportement
- Veiller à ce que les actions de sponsoring et de mécénat s'inscrivent dans la politique éthique et conformité de la FFF ou de la LFP

Les interdits des collaborateurs FFF et LFP

- Avoir recours à un intermédiaire pour faire ce qui est interdit par la législation ou la politique intégrité de la FFF ou de la LFP
- Continuer à travailler avec un fournisseur qui ne satisfait pas aux attentes de la FFF ou de la LFP ou qui ne respecterait pas sa politique éthique et conformité
- Rémunérer des prestataires sans validation de la réalité de la prestation ou sans présentation d'une facture
- S'engager avec un partenaire sans réaliser un contrôle d'intégrité approfondi en cas de risque avéré, ou systématiquement si le partenaire est un intermédiaire
- Faire des dons à des organisations dont les objectifs sont incompatibles avec les valeurs de la FFF ou de la LFP

Quelques situations à risque

- Le recours à des intermédiaires
- Les fournisseurs et prestataires candidats sur des marchés identifiés comme présentant un certain niveau de risque (diffuseur d'une rencontre de l'équipe de France à la réputation douteuse, sponsor à l'image sulfureuse, informations confidentielles susceptibles de provoquer des réactions médiatiques, informatique et téléphonie donnant accès à des données sensibles, etc.)
- Les achats de gré à gré, sans mise en concurrence de plusieurs fournisseurs
- Les montages complexes, avec des cascades de sous-traitants ou d'intermédiaires
- Le développement de projets dans des pays ou territoires non coopératifs figurant sur la liste de l'Union européenne ou présentant un indice de corruption élevé

Quelques bonnes pratiques

- Faire connaître aux relations d'affaires les valeurs et les règles de la FFF ou de la LFP en matière d'intégrité le plus en amont possible.
- Effectuer un contrôle d'intégrité de la relation d'affaires (par exemple, pour la FFF, via le portail fournisseurs de la FFF)
- Éviter le recours à des intermédiaires en cascade
- Ne pas hésiter à demander des explications et des justificatifs à des partenaires afin d'avoir une bonne connaissance du dossier
- Privilégier l'utilisation des contrats-cadres et de procédures globales initiées par la FFF



- Bien connaître le processus de contractualisation des achats.
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à son supérieur hiérarchique ou au responsable « éthique et conformité » de la FFF ou de la LFP.



6.3 Cadeaux et invitations

L'engagement FFF / LFP : Agir en toute transparence, rester dans les limites du raisonnable et s'interroger sur la manière dont les actions pourraient être interprétées ou perçues à l'extérieur comme en interne.

Définition des cadeaux et invitations

Un cadeau recouvre toute forme de paiement, gratification ou avantage quelconque (pécuniaire ou non pécuniaire), offert ou reçu directement ou indirectement (exemples: donation, service, invitation, faveur, etc.).

Une invitation recouvre toute forme de divertissement (exemples : billet pour une compétition sportive ou un spectacle culturel, voyage offert par un sponsor ou une régie publicitaire, etc.).

Les risques liés aux cadeaux concernent les paiements, cadeaux, invitations ou toutes autres formes de gratifications accordés ou reçus afin d'obtenir ou conserver des avantages réciproques indus, ou afin de rémunérer de manière indue la souscription d'une offre, d'un produit, d'un service, ou d'une prestation.

Enjeux

Offrir ou accepter occasionnellement des cadeaux raisonnables ou des invitations à des manifestations culturelles ou sportives est toléré voire utile dans le cadre d'une relation professionnelle, surtout avec un partenaire avec qui s'est construite une relation d'affaire pérenne. Pour autant, ces pratiques peuvent parfois être interprétées comme un moyen d'influencer une décision ou constituer un acte de corruption (cf. § 6.1). Elles peuvent également conduire à une situation de conflit d'intérêts.

Certaines situations peuvent engager la responsabilité des salariés ainsi que celle de la FFF ou de la LFP.

Afin de préserver leur réputation et protéger leurs collaborateurs, la FFF et la LFP doivent se prémunir à la fois contre toute tentative de corruption et contre tout soupçon de corruption. L'objectif de la politique de cadeaux et d'invitations de la FFF et de la LFP est par conséquent de permettre de différencier une marque de courtoisie ou d'amitié d'un acte de corruption.

Les devoirs des collaborateurs FFF et LFP

- Respecter les procédures déterminées par la FFF et la LFP pour la gestion de leur politique des cadeaux et invitations
- Distinguer l'invitation offerte par la FFF ou la LFP à l'un de ses collaborateurs (à des fins professionnelles ou personnelles) de l'invitation offerte par un tiers (exemple : un club)
- Vérifier le caractère raisonnable d'un cadeau ou d'une invitation
- Vérifier que les autorisations préalables ont bien été obtenues (par exemple auprès de son supérieur hiérarchique) lorsqu'elles sont requises.



- Être attentifs au contexte et au sens que peut prendre un cadeau ou une invitation, notamment vis-à-vis de l'extérieur. Il ne doit laisser supposer aucune attente de contrepartie.
- S'assurer localement (dans chaque pays lorsque cela se produit) de la légalité d'offrir des cadeaux ou autres avantages à des agents publics.
- Enregistrer le cadeau ou l'invitation dans l'application dédiée qui constitue le répertoire « cadeaux et invitations » de la FFF ou de la LFP.

Les interdits des collaborateurs FFF et LFP

- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation en vue d'obtenir un avantage indu ou d'influencer une décision
- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation sortant du cadre professionnel et d'une valeur non raisonnable
- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation de manière systématique (par exemple inviter le dirigeant d'une entreprise non-sponsor à chaque rencontre de l'équipe de France ou bien recevoir 5 caisses de vins d'un même fournisseur dans la même année)
- Offrir ou recevoir des espèces ou des bons-cadeaux
- Offrir ou recevoir des services ou des avantages (par exemple une promesse d'embauche ou des travaux dans sa maison)
- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation à un moment stratégique (par exemple avant la signature d'un contrat de sponsoring de l'Équipe de France de football ou avant l'appel d'offres des droits de diffusion de la Ligue 1)
- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation qui serait susceptible de créer un sentiment d'obligation, de compromettre son jugement professionnel ou de donner l'impression qu'il pourrait le faire
- Céder à une sollicitation ou solliciter une contrepartie
- Cacher un cadeau ou une invitation
- Revendre un cadeau reçu directement ou indirectement (que le cadeau soit offert par une personne extérieure à la FFF ou la LFP, ou bien par la FFF ou la LFP elles-mêmes, par exemple un maillot de l'équipe de France de football)

Que signifie « cadeau d'une valeur raisonnable » ?

Chaque collaborateur FFF et LFP doit s'interroger sur :

- Le niveau de vie et le niveau hiérarchique de la personne qui offre ou qui reçoit le cadeau ou l'invitation
- Le contexte professionnel

Exemple 1 : Il est raisonnable qu'un cadre de la FFF ou de la LFP invite ses relations d'affaires dans le cadre d'un événement sportif organisé par la FFF

Exemple 2 : Il est raisonnable qu'un cadre dirigeant de la FFF ou de la LFP soit invité à Roland-Garros par un sponsor majeur de la FFF ou de la LFP, par ailleurs sponsor de Roland-Garros

Exemple 3 : Il n'est pas raisonnable qu'un cadre de la FFF ou de la LFP soit invité à passer une semaine au ski par un prestataire de services (même s'il s'agit d'un voyage organisé à destination de l'ensemble des gros clients du prestataire)



Lorsque la réponse à cette question n'est pas évidente, la FFF et la LFP fixent par défaut la valeur raisonnable :

- d'un cadeau au-dessous de 150 euros ;
- d'une invitation au-dessous de 250 euros.

Au-dessus de ces valeurs, il est demandé au collaborateur FFF ou LFP :

- S'il s'agit d'un salarié : de recueillir l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique
- S'il s'agit d'un arbitre : de recueillir l'autorisation préalable du Directeur Technique de l'arbitrage
- S'il s'agit d'un membre d'une commission de la FFF ou de la LFP : de recueillir l'autorisation préalable du Directeur de la commission

Dans les cas a), b) et c), si ces personnes ne sont pas joignables ou en cas de doute persistant, le collaborateur FFF ou LFP devra demander conseil au responsable « éthique et conformité » de la FFF ou de la LFP.

Dans tous les cas, quel que soit le collaborateur FFF ou LFP, le cadeau ou l'invitation devra être enregistré dans le répertoire « cadeaux et invitations » de la FFF ou de la LFP.

Quelques situations à risque

- Les cadeaux et invitations d'une valeur supérieure aux seuils fixés par la FFF et la LFP
- Les cadeaux / invitations offerts (ou reçus de) à une personne publique ou à une personne ayant un pouvoir d'influence sur une décision affectant les intérêts de la FFF ou de la LFP (par exemple lorsque la FFF est candidate à l'organisation d'un événement sportif international)
- Les cadeaux / invitations offerts (ou reçus de) à un proche de la relation d'affaires
- Les cadeaux / invitations offerts (ou reçus de) de manière trop fréquente à un même bénéficiaire
- Les périodes électorales (en particulier avant l'élection du Président de la FFF ou de la LFP)
- Les périodes d'appel d'offres et de renouvellement de marchés

N.B. 1 : Les invitations directement liées au football français (par exemple un collaborateur de la FFF ou de la LFP invité par un club français, ou un Président de club de Ligue 2 invité dans la loge du club adverse) s'inscrivent dans la mission des salariés et élus de la FFF et de la LFP et ne présentent pas en soi des risques de corruption. Néanmoins, les collaborateurs de la FFF et de la LFP doivent prendre garde à ne pas donner l'impression d'être trop proche de certains clubs, pour éviter de donner l'impression que les instances dirigeantes du football français favorisent un club plutôt qu'un autre au plan sportif.

N.B. 2 : L'invitation d'un collaborateur FFF ou de la LFP en « duo » (couple, enfant, etc.) doit rester exceptionnelle et liée à des périodes où le collaborateur assume une mission de représentation pour la FFF ou la LFP en-dehors de ses horaires classiques de travail, et où son absence familiale ou amicale pourrait créer des difficultés relationnelles.

Quelques bonnes pratiques

- Avant d'offrir ou de recevoir un cadeau ou une invitation, il s'agit de vérifier qu'il s'agit d'une pratique autorisée :



- Le cadeau ou l'invitation n'est pas interdit
 - L'ensemble des principes généraux déterminé par la FFF et la LFP sont respectés
 - Les autorisations préalables ont été obtenues, lorsqu'elles sont requises
 - Le cadeau ou l'invitation est enregistré dans le registre dédié (par exemple application) en fonction des règles définies par la FFF ou la LFP
-
- Par prudence, ne pas accepter ou ne pas offrir un cadeau ou une invitation qu'il serait difficile de justifier auprès de collègues, de proches, de concurrents ou de médias
 - Lorsque le cadeau s'y prête, le partager avec l'équipe (par exemple une boîte de chocolats)
 - Communiquer sur la politique de « Cadeaux et Invitations » de la FFF et de la LFP auprès des partenaires pour justifier un éventuel refus.
 - En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à son supérieur hiérarchique ou au responsable « éthique et conformité »

Synthèse : L'arbre de décision « cadeaux et invitations »

Dans l'hypothèse où la réponse à une ou plusieurs des questions suivantes est « non », le collaborateur FFF ou LFP est appelé à ne pas offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation

- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation est-il légal ?
- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation est-il compatible avec la politique du code de conduite FFF / LFP ?
- La valeur du cadeau ou de l'invitation est-elle raisonnable ?
- La valeur du cadeau ou de l'invitation s'inscrit-elle dans un cadre professionnel (mais pas à un moment particulièrement sensible) ?
- La valeur du cadeau ou de l'invitation peut-elle se justifier vis-à-vis de ses collègues et des médias ?
- La cadeau ou l'invitation sera-t-il inscrit dans les livres comptables de celui qui offre ou qui reçoit ?



6.4 Prévention des conflits d'intérêts

L'engagement FFF / LFP : Toujours prendre des décisions en fonction de l'intérêt général de la FFF et de la LFP et non pas en fonction de son intérêt personnel. Identifier et anticiper le plus en amont possible toute situation de conflit d'intérêts potentiel.

Définition des conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts apparaît lorsqu'un intérêt personnel (ou une activité personnelle) interfère, est susceptible d'interférer, ou peut donner l'impression d'interférer avec les missions d'un collaborateur de la FFF ou de la LFP.

Les conflits d'intérêts peuvent affecter l'impartialité du collaborateur ou semer le doute sur sa capacité à assumer ses responsabilités en toute objectivité.

Ces intérêts personnels peuvent résulter d'engagements financiers ou professionnels, ou même de liens d'appartenance politique ou idéologique que le salarié pourrait avoir en dehors de la FFF ou de la LFP. Les intérêts peuvent être d'ordre associatif, caritatif, culturel, financier, politique, religieux, sportif, ou résulter de liens familiaux ou sentimentaux.

Enjeux

Le conflit d'intérêts, ou la simple apparence d'un conflit d'intérêts, peut compromettre la qualité et la légalité d'une décision ou d'un acte, en faisant prévaloir l'intérêt privé d'un salarié, ou d'un tiers, au détriment de l'intérêt de la FFF ou de la LFP. Identifier et déclarer les conflits d'intérêts réels ou potentiels permet d'éviter toute ambiguïté.

Le conflit d'intérêts n'est pas en droit français un délit. En revanche, c'est l'utilisation frauduleuse qui pourrait découler d'une telle situation qui peut être sanctionnable. Il peut en effet résulter d'une situation de conflit d'intérêts un acte de corruption (par exemple un cadeau ou une invitation à un fournisseur, ou de la part d'un prestataire avec qui un collaborateur FFF ou LFP a des liens d'amitié), le contournement des règles de recrutement de l'entité (par exemple pour influencer l'embauche injustifiée d'un membre de sa famille ou d'un ami), un délit d'initié (par exemple en transmettant une information privilégiée à un ami), etc.

Les situations de conflits d'intérêts peuvent conduire à un risque financier ou nuire à l'image de la FFF ou de la LFP. Elles sont susceptibles d'engager la responsabilité des collaborateurs (dirigeants, élus, salariés) ou de tiers agissant pour la FFF ou la LFP. Elles exposent les personnes concernées à des sanctions judiciaires, et la FFF ou la LFP à un risque d'image important.

Les devoirs des collaborateurs FFF et LFP

- Informer le Comité exécutif de la FFF (pour les élus de la FFF), le conseil d'administration de la LFP (pour les élus de la LFP), son supérieur hiérarchique (pour les salariés), son Directeur de commission (pour les membres des commissions) ou le Directeur technique de l'arbitrage (pour un arbitre) si une activité ou une action est susceptible de créer un conflit d'intérêts



- Pour les salariés de la FFF ou de la LFP, prévenir sa hiérarchie et la Direction des ressources humaines lorsqu'un collaborateur exerce un mandat électif, un mandat social, une fonction de conseil dans le domaine du sport, ou lorsqu'il occupe un poste à responsabilité
- Préciser clairement que le collaborateur ne représente pas la FFF ou la LFP lorsqu'il s'engage à titre personnel dans la sphère politique ou religieuse
- Respecter les recommandations liées au statut d' élu, d'arbitre ou de membre d'une commission de la FFF ou de la LFP
- Le plus important : Se retirer d'une procédure de décision en présence d'une situation avérée ou potentielle de conflit d'intérêts (procédure de déport incluant la sortie physique du collaborateur concerné pendant les délibérations et le vote).

Les interdits des collaborateurs FFF et LFP

- Influencer l'embauche, l'évaluation du travail ou la rémunération d'un proche
- Faire un usage abusif de l'influence de la FFF ou de la LFP
- Retenir ou contribuer à faire retenir, pour un marché ou un contrat, une entité dans laquelle le collaborateur ou l'un de ses proches possède un intérêt.
- Utiliser ou partager des informations confidentielles concernant la FFF ou la LFP, dans son intérêt personnel ou celui d'un proche (cas particulier : à des fins de gains liés à des paris sportifs)
- Recourir pour des contrats personnels à des sociétés avec lesquelles le collaborateur est en relation d'affaires dans le cadre de ses activités liées à la FFF ou la LFP, dès lors qu'il pourrait en tirer un quelconque avantage
- Dissimuler des informations sur tout conflit d'intérêts, même potentiel

Quelques situations à risque

- Détenir des intérêts chez un fournisseur ou un partenaire (sponsor, diffuseur, etc.) de la FFF ou la LFP
- Détenir un mandat électif
- Détenir directement ou par l'intermédiaire d'un proche un intérêt, quel qu'il soit, ou un autre emploi, mission ou mandat social dans une organisation engagée dans une relation d'affaires avec la FFF ou la LFP

Quelques bonnes pratiques

- Appliquer une procédure de recrutement transparente et objective
- Ne pas utiliser les ressources, le nom, le temps ou les structures de la FFF ou la LFP à des fins personnelles
- Informer le Comité exécutif de la FFF (pour les élus de la FFF), le conseil d'administration de la LFP (pour les élus de la LFP), son supérieur hiérarchique (pour les salariés), son Directeur de commission (pour les membres des commissions) ou le Directeur technique de l'arbitrage (pour un arbitre) lorsqu'un collaborateur détient directement ou indirectement une participation significative au capital d'une société ou d'une autre entité (par exemple une association) partenaire de la FFF ou la LFP, laissant croire que son impartialité pourrait être impactée



- Informer la FFF ou la LFP avant de prendre part à une activité annexe rémunérée
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à son supérieur hiérarchique (pour les salariés), son Directeur de commission (pour les membres des commissions), le Directeur technique de l'arbitrage (pour un arbitre), ou au responsable « éthique et conformité » de la FFF ou de la LFP



6.5 Lutte contre la fraude

L'engagement FFF / LFP : Mettre en place des procédures rigoureuses, vérifier qu'elles sont bien appliquées, identifier des dysfonctionnements et les traiter

Définition des fraudes

La fraude consiste à tromper délibérément autrui pour obtenir un bénéfice illégitime ou pour contourner des obligations légales ou des règles de l'organisation. Un comportement frauduleux suppose donc un élément factuel et un élément intentionnel ainsi qu'un procédé de dissimulation de l'agissement non autorisé.

En pratique, la fraude peut être une action ou une omission. Elle peut se manifester sous différentes formes :

- En interne : détournement de fonds (par exemple fausses factures, manipulation de relevés d'identité bancaires, de chèques ou de liquidités), vol ou destruction de biens appartenant à l'entité (fournitures, matériels, données, etc.), ou encore fausses déclarations (notes de frais fictives, absences non déclarées, indicateurs, rapports ou contrôles falsifiés, etc.) ;
- En externe - escroqueries (fraude au Président, fraude au changement de RIB, etc.).

Le mobile de la fraude peut être matériel (appropriation de biens, gains financiers, etc.) mais aussi moral (sentiment d'obligation, besoin de reconnaissance, volonté de préserver une réputation, etc.) ou personnel (vengeance, jalousie, idéologie, etc.). À noter que la corruption déjà évoquée implique toujours une pratique frauduleuse afin de détourner les règles ou les procédures de l'entreprise.

Enjeux

La lutte contre la fraude est importante : la fraude coûte cher et porte atteinte aux intérêts et à l'image de la FFF ou la LFP. Elle peut prendre des formes multiples, toucher tout secteur d'activité et concerner tout niveau hiérarchique.

Les manœuvres frauduleuses sont sanctionnées par la loi sous la forme d'infractions spécifiques : vol, escroquerie, détournement de fonds, extorsion, corruption, abus de biens sociaux, abus de confiance, faux et usage de faux, dissimulation de preuves ou de revenus, etc. Ces infractions sont punies d'amende et/ou de peines d'emprisonnement.

La promotion d'une culture d'intégrité à tous les niveaux de l'entreprise (messages clairs de la Direction à propos des comportements attendus des salariés et tolérance zéro) et la mise en place de procédures efficaces de contrôle des risques de fraude (interne, hiérarchique, externe) aident à limiter les opportunités de commettre des actes de fraude.

Les devoirs des collaborateurs FFF et LFP

- Respecter l'ensemble des procédures internes
- Identifier tous les risques de fraude afin de mettre en place des procédures de contrôle interne efficaces



- Sensibiliser tous les collaborateurs externes ou occasionnels sur les risques de fraude, en précisant les règles à respecter, ainsi que les droits et devoirs de chacun
- Respecter les règles de sécurité concernant les accès aux systèmes d'information et ne jamais communiquer ses identifiants à des tiers

Les interdits des collaborateurs FFF et LFP

- Laisser un dysfonctionnement sans le corriger rapidement
- Permettre qu'une situation à risque dégénère en fraude pour cause de négligence
- Contourner une procédure parce que « d'autres le font ».
- Ignorer les règles de sécurité informatiques (et télécommunications), notamment en matière de mots de passe.
- Conduire une investigation sur fraude présumée, seul et sans l'appui d'un expert.

Quelques situations à risque

- Les périodes de réorganisation (absence ou insuffisance de contrôle hiérarchique) ou de congés (la personne qui valide habituellement un document est absente)
- Un collaborateur qui ne prend que très peu ou pas du tout de congés
- La création d'une nouvelle activité qui n'a pas encore organisé son processus de délégation
- Les codes d'accès aux outils informatiques sont partagés à plusieurs collaborateurs
- Des situations d'urgence répétées qui conduisent à contourner le contrôle interne pour respecter les délais
- Des opérations complexes et / ou inhabituelles, dont la réalisation repose sur un nombre réduit de collaborateurs

Quelques bonnes pratiques

- Entretenir une culture d'intégrité pour prévenir les comportements frauduleux
- Encourager l'identification des atypismes
- Si une demande d'agir en dehors des procédures habituelles est faite, solliciter l'avis de son supérieur hiérarchique (pour les salariés), son Directeur de commission (pour les membres des commissions), le Directeur technique de l'arbitrage (pour un arbitre) ou du responsable « éthique et conformité » de la FFF ou de la LFP
- Si des pratiques suspectes dérogeant aux règles de la FFF ou de la LFP sont identifiées, en parler rapidement à son supérieur hiérarchique (pour les salariés), son Directeur de commission (pour les membres des commissions), le Directeur technique de l'arbitrage (pour un arbitre) ou du responsable « éthique et conformité » de la FFF ou de la LFP
- En cas de doute quant au comportement à avoir, demander conseil à son supérieur hiérarchique (pour les salariés), son Directeur de commission (pour les membres des commissions), le Directeur technique de l'arbitrage (pour un arbitre) ou du responsable « éthique et conformité » de la FFF ou de la LFP



6.6 Prévention du risque de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme

L'engagement FFF / LFP : Bien connaître ses relations d'affaires, notamment le bénéficiaire final des financements et services de la FFF ou de la LFP

Définition du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme

Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à dissimuler la nature et la provenance d'argent issu d'activités illicites (trafic de stupéfiants, trafic d'armes, prostitution, fraude fiscale, travail clandestin, corruption, etc.) en incorporant cet « argent sale » dans des activités légales. L'objectif est de lui donner une apparence légale et de dissimuler sa provenance et son propriétaire réel (via de fausses factures, des sociétés-écrans, etc.).

Le financement du terrorisme consiste à fournir des biens, des prestations, des services ou des fonds susceptibles d'être utilisés dans le cadre d'activités terroristes.

Enjeux

La FFF et la LFP combattent la criminalité financière, en luttant notamment contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Le blanchiment de capitaux représente un risque pour la FFF et la LFP, qui ne doivent en aucune façon pouvoir être accusées de favoriser le financement d'activités interdites, telles que le terrorisme, le trafic de stupéfiants ou encore le financement de certains partis politiques.

Ce risque est de nature pénale, avec des peines allant jusqu'à dix ans d'emprisonnement et 750.000 euros d'amende pour les personnes physiques. La révélation d'un tel délit porterait gravement atteinte aux intérêts et à l'image de la FFF ou de la LFP.

Les devoirs des collaborateurs FFF et LFP

- Être en permanence vigilants sur l'utilisation qui est faite par les relations d'affaires des financements et services de la FFF ou de la LFP
- Réaliser un contrôle d'intégrité des relations d'affaires, préalablement à tout engagement, afin de s'assurer qu'il s'agit d'activités légitimes et que l'argent ne provient pas d'activités illégales ou de sources soumises à des sanctions internationales

Les interdits des collaborateurs FFF et LFP

- Dissimuler des paiements en ayant recours à des tiers.
- Accepter des transactions en espèces, sauf cas particulier et en toute transparence avec sa hiérarchie
- Accepter les règlements inhabituels sans analyse et vérification préalables des pièces justificatives, par exemple lorsque :
 - Le compte n'est pas au nom de la société contractante
 - Les règlements sont réalisés dans une autre devise que celle indiquée sur la facture



- Les règlements sont réalisés à partir de plusieurs comptes ou de comptes qui ne sont pas ceux habituellement utilisés
- Le paiement est réalisé dans un pays différent de celui où le tiers exerce son activité et où il est enregistré commercialement.

Quelques situations à risque

- Transferts de fonds en provenance ou à destination de zones géographiques considérées comme risquées (par exemple la liste de l'Union européenne des pays et territoires non coopératifs à des fins fiscales)
- Opérations ou activités nécessitant des règlements en espèces
- Transactions complexes pour contourner les procédures classiques
- Opérations inhabituellement complexes ou impliquant des montants particulièrement élevés.
- Virements en provenance ou vers des comptes numérotés

Quelques bonnes pratiques

- Obtenir et analyser les pièces justificatives pour s'assurer de la légalité des activités et de la provenance des fonds
- Développer la connaissance du client avec une vigilance particulière lors de l'acceptation de nouveaux partenaires, dans le suivi de la relation d'affaires
- Consulter les listes des pays à risque du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères