



**Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne**

**Rapports et études statutaires**

Service juridique

# CUMUL D'ACTIVITÉS

---

**Date de publication : 31 mai 2007**

**Date de mise à jour : octobre 2024**

---

## Sommaire

- Références
- Introduction et champs d'application
- 1. L'interdiction absolue des cumuls affectant la neutralité du service public
- 2. Cumul d'une ou de plusieurs activités accessoires avec un emploi public
- 3. Cumul d'activités pour création ou reprise d'activité(s) au sein d'une entreprise
- 4. Cumul d'activités diverses non soumises au régime d'autorisation préalable
- 5. Cumul d'activités des agents exerçant à temps non complet
- 6. Exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents de droit privé ayant cessé leurs fonctions
- 7. Cumul pour la poursuite d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif par suite d'un recrutement dans la fonction publique
- 8. Sanctions en cas de non-respect des règles de cumul et contrôle des obligations par l'employeur
- 9. Prélèvements sociaux lors d'un cumul d'activités

## Références

- Décret 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.
- Décret 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.
- Loi 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.
- Code général de la fonction publique, en particulier le livre 1<sup>er</sup>, titre II, chapitre 3.
- Loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Code pénal article 432-12.
- Circulaire ministérielle 2157 du 11 mars 2008.
- Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

## Introduction et champs d'application du dispositif de cumul

Ce dispositif concerne à la fois les agents titulaires et contractuels avec quelques spécificités pour ces derniers. Il existe également des spécificités d'application pour les agents à temps non complet qui seront abordées dans cette étude (durée inférieure ou égale à 70% du temps réglementaire de travail).

### **Les agents titulaires**

Les dispositions du décret 2020-69 sont applicables aux fonctionnaires mentionnés à l'article L1 à L5 du CGFP, c'est-à-dire les agents des trois fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale).

Le texte ne fait aucune distinction de grade, de cadre d'emplois ou de catégorie hiérarchique en la matière.

### **Les agents contractuels**

Les agents contractuels mentionnés à l'article 32 de la loi de 83-634 et II de l'article 25 nonies sont concernés, quelque soit la fonction publique qui les emploie.

La totalité des dispositions du texte s'applique aux membres des cabinets ministériels, aux collaborateurs du Président de la République ainsi qu'aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

## **Agents auxquels seule une partie du texte est applicable**

La partie du décret relative à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents de droit privé ayant cessé leurs fonctions (titre I commenté au point 6 de la présente circulaire) n'est pas applicable aux agents contractuels de droit public du niveau de la **catégorie A des trois fonctions publiques, qui ont été employés de manière continue pendant moins de six mois** par la même autorité ou collectivité publique. Les dispositions relatives à l'interdiction d'exercer certaines activités privées lorsque les agents ont cessé définitivement ou temporairement leurs fonctions, ne leurs sont pas opposables.

Les agents contractuels de droit public du niveau des catégories C et B et ceux du niveau de la catégorie A recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche, s'ils ont été employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique, ne sont pas non plus concernés par le titre III du décret (exercice d'activités privées par des agents contractuels de droit public ou privé qui cessent leurs fonctions).

## **Congés maladie, annuels ou congé parental**

Les agents placés en congé de maladie ou en congé annuel sont toujours soumis aux obligations de non-cumul. Le principe est d'ailleurs expressément réaffirmé pour le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée, qui "doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation" (article 28 du décret 87-602).

Ainsi, est légale la sanction de révocation prononcée à l'encontre d'un agent qui a pris part à une activité commerciale sur un stand de restauration en dehors de toute autorisation de cumul et durant ses congés de maladie (TA Toulon, 18 nov. 2022, 2103453).

Le régime de cumul ne s'applique pas non plus aux agents en position de congé parental car pour ces derniers, c'est au regard de l'objet même du congé que la compatibilité de l'exercice d'une activité lucrative sera examinée (circulaire ministérielle n°2157 du 11 mars 2008).

# 1. L'interdiction absolue des cumuls affectant la neutralité du service public

**Quelques soient les exonérations dont peuvent bénéficier certains agents quant au cumul d'activités, certaines règles concernent l'ensemble des agents exerçant dans la Fonction publique quelque soit leur statut ou leur temps de travail.** Toute dérogation présentée dans la présente circulaire doit se comprendre comme étant accordée sans préjudice des grands principes déontologiques régissant le service public (continuité, bon fonctionnement, dignité, neutralité, absence d'exposition des agents à un risque pénal tel que la prise illégale d'intérêts...).

Par exemple, de nombreuses jurisprudences interdisent le cumul d'activités sur le simple critère de la "dignité" : la nature de l'activité ne doit pas porter atteinte à l'image du service public ou à sa neutralité (politique, religieuse...), certaines activités étant incompatibles avec ces grands principes déontologiques.

**Exemple :** un agent de police municipale est sanctionné d'un avertissement après qu'une enquête interne consécutive à une dénonciation anonyme a révélé qu'il exerçait occasionnellement une activité salariée au sein d'une discothèque (« La Nuba »). Le recours contre cette sanction est rejeté en première instance ; le jugement est confirmé en appel. C'est en vain, que le requérant s'est

efforcé de tirer argument de l'ancienneté (très relative) des faits qui lui sont reprochés. Cour administrative d'appel de Bordeaux, 7 avril 2016, 14BX00739.

Ces critères peuvent servir à apprécier l'octroi, le renouvellement ou le contrôle de certaines activités y compris lorsque les procédures applicables aux agents peuvent paraître plus souples (par exemple pour les fonctionnaires à temps non complet exerçant à moins de 70% de la durée réglementaire).

Par principe, les fonctionnaires et agents contractuels de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

La rédaction de l'article L 123-1 du CGFP fixe la liste des activités soumises à l'interdiction absolue de cumuls. Il s'agit de :

1° De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale, s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;

2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;

3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;

4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;

5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

Le juge administratif a été amené à considérer que l'agent ne peut prétexter ignorer le régime qui lui est applicable en matière de cumul d'activités pour diminuer sa responsabilité.

**Les administrations se doivent d'informer personnellement chaque agent des droits et obligations qui découlent de leur statut. L'agent reste garant de son respect de la déontologie, mais le juge est plus ou moins clément en fonction du degré de connaissance de l'agent et de sa catégorie hiérarchique. Aujourd'hui, par exemple, l'information selon laquelle les agents peuvent saisir le référent déontologue doit largement être diffusée.**

Ainsi malgré le fait que l'administration ait toléré la même situation de cumul pour d'autres agents et qu'elle ne l'ait pas renseigné sur le contenu de toutes ses obligations professionnelles, la sanction infligée à un agent contractuel cumulant une activité privée sans autorisation préalable est légale. Le fait que son contrat ne mentionne pas ses obligations en matière de cumul est également sans objet sur la légalité de la procédure disciplinaire. Cour administrative d'appel de Marseille, 24 février 2012, 09MA03514.

## 2. Cumul d'une ou de plusieurs activités accessoires avec un emploi public

Le cumul d'une activité exercée à titre accessoire telle que mentionnée au tableau du 2.4, avec une activité exercée à titre principal, est subordonné à la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent intéressé.

Il convient de remarquer que le régime de cumul avec une activité accessoire s'applique aux agents à temps complet ou à temps non complet dont la durée de service dépasse les 70% du temps de travail réglementaire (sur une durée de référence de 35h, il s'agit des agents travaillant plus de 24H30 par semaine).

Pour les agents travaillant à moins de 70% du temps de travail réglementaire servant de référence (moins de 24H30 par semaine sur une durée de référence de 35H), **le régime de cumul applicable est beaucoup plus libre et n'est pas soumis à une liste de tâches autorisées avec, selon le cas, des statuts obligatoires accompagnant l'exercice des fonctions (le tableau des activités accessoires présent dans la circulaire au 2.4 ne s'applique plus).**

### 2.1 – Activités accessoires non soumises à autorisation : activités bénévoles au profit d'une personne publique ou privée sans but lucratif

**Sous réserve des grands principes déontologiques rappelés au point 1 de la présente circulaire, l'exercice d'une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif est libre.**

Il convient donc uniquement de s'assurer que l'agent respecte les limitations déontologiques de l'activité en question mentionnées au point 1 ci-dessus.

### 2.2 - L'exercice d'une activité accessoire sur autorisation

Dans les conditions fixées aux I et IV de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 et celles du décret 2020-69 ici commenté, un agent public peut **exercer une ou plusieurs activités** accessoires en dehors de son activité principale, auprès d'une personne publique ou privée. **La notion d'activité accessoire auprès d'une personne publique se comprend notamment par opposition à la notion d'emploi permanent.**

Il s'agit donc d'activités professionnelles, exercées à titre lucratif ou non, dès lors qu'elles ne portent pas atteinte à la dignité des fonctions, à l'organisation, au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service public et qu'elles n'exposent pas à la prise illégale d'intérêts. **En outre, il est rappelé que ces activités doivent être exercées en dehors des heures de service de l'agent.**

**Néanmoins, le caractère accessoire de l'activité en cause reste encore soumis à l'appréciation de l'autorité territoriale et, in fine, à celle du juge administratif.**

**La notion de saisine facultative de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) n'existe pas dans les textes. Si l'employeur a un doute sur le caractère accessoire ou non de l'activité, c'est à lui qu'il revient normalement de trancher en fonction de critères établis notamment dans la jurisprudence administrative, et l'agent peut saisir le référent déontologue.**

## 2.3 – Définition de l'activité accessoire

Le décret n'apporte pas plus de précision qu'avant sur la notion même d'activité accessoire et reprend la liste des activités susceptibles d'être autorisées sous ce régime sans se prononcer sur les critères de qualification à utiliser : l'article 11 du décret 2020-69 prévoit une liste d'activités reprises dans le tableau du 2.4 du présent document. L'appréciation du caractère accessoire reste essentiellement de nature jurisprudentielle.

A défaut de pouvoir définir ce qu'est l'activité accessoire, l'on peut définir ce qu'elle n'est pas en opposition à un emploi permanent ou à une activité donnant naissance à un cumul pour création ou reprise d'entreprise.

C'est le degré d'implication de l'agent nécessaire à la tâche, mesuré à travers plusieurs critères qui forment un faisceau d'indices, utilisé par le juge administratif, permettant de qualifier ou non l'activité d'« accessoire ».



En résumé, une activité accessoire correspond à une activité exercée en dehors de l'emploi principal qui :

- Ne procure pas une rémunération manifestement trop importante en proportion de celle obtenue via l'emploi principal ;
- ne demande pas un degré d'investissement de l'agent supérieur à celui qu'il a dans son emploi principal, c'est à dire une technicité ou une charge de travail trop importante au regard de celle qui est la sienne dans son emploi principal ;
- n'est pas effectuée durant un temps de travail manifestement trop important et incompatible avec les obligations de l'agent quant à son emploi principal ;
- au vu de sa nature, n'est pas manifestement incompatible avec l'aspect désintéressé ou non lucratif du service public ;
- est effectuée dans des conditions de travail et d'emploi permettant d'identifier clairement qu'elle ne répond pas à un besoin permanent des usagers et de l'administration (ne crée pas un lien de dépendance pour l'agent, par exemple une activité susceptible d'être reconduite en CDI de droit public ou privé).

Il convient de ne pas considérer ces critères comme cumulatifs, c'est à dire comme devant nécessairement être tous réunis pour pouvoir apprécier le caractère accessoire de l'activité. La méthode consiste plutôt à mesurer l'influence que chacun d'entre eux a sur l'activité principale de l'agent, afin de déterminer à quel point celle-ci pourrait en être affectée.

#### **Le critère du caractère permanent de l'emploi**

**Les fonctionnaires qui occupent un emploi permanent à temps complet et qui exercent un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet ne peuvent cumuler les deux emplois. Le cumul d'emplois permanents ne relève donc pas de l'activité accessoire.**

Par analogie, tout contrat conclu en CDI entrerait dans cette définition quelque soit le régime juridique sous lequel il est exercé (droit public ou privé). Le caractère accessoire de l'activité soumise à autorisation s'oppose à tout dispositif de pérennisation de l'engagement notamment tel que sa reconduction sous forme de CDI (CAA Versailles, 6 décembre 2012, 11VE01864).

Est interdit d'ailleurs clairement le cumul d'emplois permanents à temps complet.

Il est très important de souligner que la jurisprudence administrative n'assimile jamais le caractère permanent ou non d'un emploi avec le temps de travail nécessaire à la réalisation des tâches. Ce qui est permanent ou non, c'est le besoin auquel l'emploi en question répond, des usagers et de l'administration.

**Ainsi, quand bien même un professeur de musique travaillerait 8h par semaine pour une collectivité, mais toute l'année et à des intervalles réguliers (hormis les vacances scolaires par exemple), il occuperait bien dans cette hypothèse un emploi permanent.**

#### **Le critère du temps de travail (même s'il ne peut être utilisé seul)**

La notion d'activité accessoire n'est pas définie en termes quantifiés par les textes. Néanmoins des indices permettent de cerner l'influence de ce critère dans la définition de celle-ci.

**1/ Les textes officiels séparent clairement la création ou la reprise d'entreprise dans leur rédaction (pour ce qui concerne le décret, voir notamment l'article 16 du décret 2020-69).** Il s'agit bien de deux régimes de cumul indépendants au regard des dispositions qui les régissent. Étant donné l'investissement supplémentaire que demande la création ou la reprise d'entreprise, on pourrait

déduire une définition à contrario de l'activité accessoire au vu du temps de travail : étant entendu que la loi soumet la création ou la reprise d'entreprise à une autorisation d'exercer à temps partiel pour une durée maximale au mi-temps (17H30 sur une durée de référence de 35h), on pourrait considérer aisément qu'à contrario, une activité accessoire ne l'est plus vraiment (sur la base du seul critère du temps de travail) lorsque son exercice requiert plus de la moitié du temps de travail de l'agent lorsqu'il travaille à temps complet.

**2/Par ailleurs, il convient de rappeler que le décret 91-298 relatif aux fonctionnaires territoriaux employés dans des emplois permanents à temps non complet mentionne à son article 8 qu'« un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15 % de celle afférente à un emploi à temps complet ».**

Certes, cette disposition ne traite pas du régime du cumul avec une activité accessoire. Mais son existence permet d'affirmer qu'il convient d'être vigilant sur la durée de l'activité accessoire, même si elle n'est pas un critère de qualification auto-suffisant : en effet, si cette limite concerne des cumuls d'emplois permanents à temps non complet, elle pourrait servir de source d'inspiration pour des cumuls d'emplois permanents avec une activité accessoire.

**3/Les textes relatifs au temps de travail dans la FPT définissent la durée maximale de travail effectif : des règles générales relatives au temps de travail existent dans le statut de la fonction publique,** qui ont pour effet indirect de limiter les possibilités d'exercer une ou plusieurs activités accessoires sous n'importe quelle condition.

Exemple : au cours d'une même semaine, la durée de travail effectif ne peut dépasser 48 heures (heures supplémentaires comprises) ; en moyenne, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 44 heures. Pour le détail, voir la circulaire du CDG77 sur le temps de travail.

**4/Ainsi à l'aide de dispositions éparpillées dans les textes statutaires** on peut dire que pour un agent travaillant à 35h, la limite de 48h sur une semaine semble s'appliquer en massifiant l'ensemble des tâches, car c'est une règle transversale issue du droit du travail.

Cet exemple de combinaison des règles statutaires permet d'établir qu'il est impossible d'atteindre un plafond de 50% supplémentaires sur une durée de référence de 35h (car l'agent travaillerait alors 35H+17H30 = 52H30).

On peut donc conclure que sur une durée de référence de 35H, il semble difficile de considérer qu'une activité représentant plus d'environ 25% à 35% du temps de travail habituel continue d'être accessoire (estimation large), cette règle pouvant toutefois être appréciée différemment si l'agent est à temps non complet, temps partiel, ou sur une autre durée de référence (exemple : professeur d'enseignement artistique). Il faut donc recourir à des critères complémentaires.

#### **Le faisceau d'indices utilisé par le juge administratif**

Le juge administratif se sert de la combinaison de plusieurs critères dont ceux mentionnés ci-dessus. La circulaire ministérielle 2157 du 11 mars 2008 précise qu'est considérée comme "principale", indépendamment de la quotité de temps de travail, l'activité exercée dans le cadre professionnel habituel, tandis que l'activité est "accessoire" si elle s'inscrit dans le cadre d'un cumul et si elle ne constitue pas une modalité d'exercice de l'activité principale de l'agent, inhérente à sa fonction et exercée dans le cadre de son service.



**Le caractère accessoire doit être apprécié à la lumière de trois éléments selon la circulaire :** 1. La nature de l'activité envisagée ; 2. Les contraintes et sujétions particulières ; 3. Les conditions d'emploi de l'agent dont la rémunération (les ressources procurées par l'activité).

Le critère temps n'est pas suffisant et doit être complété par d'autres critères d'appréciation.

Sous la réglementation issue du décret-loi du 29 octobre 1936, le juge administratif a eu l'occasion d'établir la distinction entre la notion d'emploi public et d'activité accessoire en retenant les positions suivantes sur des cas d'espèce qui lui avaient été soumis :

- un emploi à mi-temps d'attaché de 2ème classe d'un bureau d'aide sociale doté d'un traitement égal à 50 % de celui de début des attachés communaux de 2ème classe ne peut être regardé comme un emploi au sens de l'article 7 du décret-loi du 29 octobre 1936 (Conseil d'État, 17 janvier 1986, 46981), et constitue donc une activité accessoire ;
- une activité représentant une rémunération de 207 euros mensuels pour une dizaine d'heures de travail hebdomadaire constitue une simple activité accessoire (Conseil d'État, 7 juin 1985, 46665).

Le remplacement d'un fonctionnaire indisponible par un agent contractuel ne constitue par exemple pas un cumul avec une activité accessoire mais un cumul d'emplois permanents.

La notion d'activité accessoire doit être entendue comme une action limitée dans le temps, qui peut être occasionnelle ou régulière : mission, vacation, expertise, conseil, formation... (Question écrite, Assemblée nationale, 18161, 4 mars 2008).

Ce raisonnement aboutit à considérer qu'une même activité peut présenter un caractère accessoire pour un agent à mi-temps, mais pas pour un agent à temps plein (Question écrite 18161 du 4 mars 2008).

**Attention :** cumul de plusieurs emplois permanents publics. La collectivité ne peut considérer que l'agent est en régime de cumul d'activités accessoires lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi vacant, même s'il est à temps non complet. Dans ce cas de la réglementation sur le cumul d'une activité accessoire laisse place à la réglementation sur le cumul de plusieurs emplois, telle qu'elle est fixée par le décret 91-298 du 20 mars 1991 qui fixe les modalités de cumul d'emplois à temps non complet.

## 2.4 – Liste des activités pouvant être exercées dans le cadre du cumul d'emploi permanent avec une ou plusieurs activités accessoires

Pour les agents travaillant à moins de 70% du temps de travail réglementaire servant de référence (moins de 24H30 par semaine sur une durée de référence de 35H), le régime de cumul applicable est beaucoup plus libre et n'est pas soumis à une liste de tâches autorisées avec, selon le cas, des statuts obligatoires accompagnant l'exercice des fonctions. **Le tableau des activités accessoires ci-dessous ne s'applique donc pas à ce cas de figure, seuls les critères généraux d'appréciation de l'activité accessoire explicités ci-dessus devront alors s'appliquer sans liste précise. L'agent doit alors faire une simple déclaration.**

Les activités susceptibles d'être autorisées sont les suivantes :

<b>Activités autorisées uniquement sous le régime de l'autoentrepreneur</b>	<b>Activités pouvant être exercées à la fois sous le régime d'autoentrepreneur ou sous tout autre régime, au choix de l'agent</b>
<p><b>Services à la personne (1) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garde d'enfants,</li> <li>• Assistance aux personnes âgées ;</li> <li>• Aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile ;</li> <li>• Services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales.</li> </ul> <p>Vente de biens personnellement fabriqués par l'agent.</p>	<p>Expertise ou consultation, sauf à plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale (sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel).</p> <p>Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce.</p> <p>Enseignement et formation.</p> <p>Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportifs, culturels, ou de l'éducation populaire.</p> <p>Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers. Le texte ne mentionne plus le terme « ménagers » et élargit donc la nature des travaux en question.</p> <p>Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du Code rural et de la pêche maritime (2) dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale</p> <p>Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale.</p> <p>Aide à domicile à un ascendant, un descendant, son conjoint, son partenaire de PACS ou son concubin, permettant de percevoir le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide.</p> <p>Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique.</p> <p>Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger, pour une durée limitée.</p>

(1) Les "services à la personne" sont ceux détaillés à l'article L7231-1 du Code du travail.

(2) *"Sont réputées agricoles toutes les activités correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal ou animal et constituant une ou plusieurs étapes nécessaires au déroulement de ce cycle ainsi que les activités exercées par un exploitant agricole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation. Les activités de cultures marines sont réputées agricoles, nonobstant le statut social dont relèvent ceux qui les pratiquent. Il en est de même des activités de préparation et d'entraînement des équidés domestiques en vue de leur exploitation, à l'exclusion des activités de spectacle." Les activités agricoles ainsi définies ont un caractère civil. Toutefois, pour la détermination des critères d'affiliation aux régimes de protection sociale des non-salariés et des salariés des professions agricoles, sont considérées comme agricoles les activités mentionnées respectivement aux articles L. 722-1 et L. 722-20."*

### Cas particulier : l'autorisation de cumul avec la conduite d'un véhicule de transport scolaire ou assimilés (expérimentation)

A titre expérimental pour une durée de trois ans à compter du 30 décembre 2022, les agents publics (fonctionnaires et contractuels) peuvent être autorisés à exercer à titre accessoire l'activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés (art. 1<sup>er</sup> du décret. 2022-1695 du 27 décembre 2022).

L'exercice de cette activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service d'affectation de l'agent et ne doit pas le mettre dans une situation de prise illégale d'intérêts (art. 2 du décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022).

Pour bénéficier d'un tel cumul, l'agent doit adresser une demande écrite à l'autorité dont il relève en indiquant les éléments prévus par l'article 12 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.

L'autorité compétente lui notifie sa décision dans les mêmes conditions (art. 3 du décret n°2022-1695 du 27 déc. 2022 et, par renvoi, art. 12 et 13 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).

Tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité exercée à titre accessoire par un agent est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité et doit faire l'objet d'une nouvelle demande d'autorisation (art. 3 du décret 2022-1695 du 27 décembre 2022 et, par renvoi, art. 14 du décret 2020-69 du 30 janvier 2020).

En cas d'autorisation, l'exercice de cette activité ne peut excéder le terme de l'expérimentation (art. 3 du décret 2022-1695 du 27 décembre 2022).

L'employeur public ayant autorisé ce cumul doit communiquer à l'organisme de transport les informations permettant de s'assurer que l'agent exerce l'activité dans le respect des règles de temps de travail, de conduite, de pause et de repos qui sont applicables (art. 4 du décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022).

Les agents publics relevant d'un régime de cumul d'activités par déclaration auprès de leur employeur public et qui cumulent déjà leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés ne peuvent bénéficier de ce dispositif sauf si cette activité est exercée en tant que contractuel de droit public (source : notice du décret 2022-1695 du 27 décembre 2022).

## 2.5 – Procédure d’octroi et de renouvellement de l’autorisation

### Octroi de l’autorisation

Préalablement à l’exercice de toute activité accessoire soumise à autorisation, l’intéressé adresse à l’autorité dont il relève, qui lui en accuse réception, une demande écrite qui comprend les informations suivantes :

*Identité de l’employeur ou nature de l’organisme pour le compte duquel s’exercera l’activité accessoire envisagée ;*

*Nature, durée, périodicité et conditions de rémunération de cette activité accessoire ;*

*Toute autre information de nature à éclairer l’autorité sur l’activité accessoire envisagée peut figurer dans cette demande à l’initiative de l’agent. L’autorité peut lui demander des informations complémentaires.*

L’autorité compétente notifie sa décision dans un **délai d’un mois** à compter de la réception de la demande, hormis le cas où l’agent a deux employeurs, dans lequel ce délai est porté à deux mois (article 13 du décret 2020-69).

La décision de l’autorité compétente autorisant l’exercice d’une activité accessoire peut comporter des réserves et recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques mentionnées notamment à l’article L123-1 du CGFP, ainsi que le fonctionnement normal du service.

Lorsque l’autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer sur la demande, elle invite l’intéressé à la compléter dans un **délai maximum de quinze jours** à compter de la réception de sa demande. Le délai de notification est alors porté à deux mois.

En l’absence de décision expresse écrite dans le délai de réponse (d’un ou deux mois selon le cas), la demande d’autorisation d’exercer l’activité accessoire est réputée rejetée. L’activité accessoire ne peut être exercée qu’en dehors des heures de service de l’intéressé (article 13 du décret 2020-69).

### Renouvellement de l’autorisation

Tout changement substantiel intervenant dans les conditions d’exercice ou de rémunération de l’activité exercée à titre accessoire par un agent est assimilé à l’exercice d’une nouvelle activité.

L’intéressé doit alors adresser une nouvelle demande d’autorisation à l’autorité compétente dans les conditions prévues ci-dessus (identité de l’employeur, nature et durée de l’activité...).

L’autorité dont relève l’agent peut s’opposer à tout moment à la poursuite d’une activité accessoire dont l’exercice a été autorisé, dès lors que l’intérêt du service le justifie, que les informations sur le fondement desquelles l’autorisation a été donnée sont erronées, ou que l’activité en cause ne revêt plus un caractère accessoire (au vu du faisceau d’indices décrit dans la présente circulaire).

## 2.6 - Cas spécifique des collaborateurs de cabinet (article 15 du décret 2020-69)

Les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales peuvent être autorisés à exercer au titre d'une activité accessoire les fonctions de collaborateur d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen.

## 3. Cumul d'activités pour création ou reprise d'activité(s) au sein d'une entreprise

### 3.1 - La procédure d'octroi et de renouvellement de l'autorisation

L'agent qui, en application du III de l'article L123-8 du CGFP, se propose de créer ou de reprendre une entreprise ou une activité libérale adresse à l'autorité hiérarchique dont il relève une demande écrite d'autorisation à accomplir un service à temps partiel, **trois mois au moins avant la date de création ou de reprise de cette entreprise ou de cette activité.**

Un service à temps partiel qui ne peut être inférieur à la mi-temps (soit 17 H 30 sur une durée de référence de 35 H) pour créer ou reprendre une entreprise peut être, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, **accordé pour une durée maximale de deux ans renouvelable pour une durée d'un an.**

Ce temps partiel n'est pas de droit mais sur autorisation. Une **nouvelle autorisation** d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise **ne peut être accordée moins de trois ans après la fin** d'un précédent service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

### 3.2 - Contrôles déontologiques

#### 3.2.1 - Saisine du référent déontologue

Dans le cas où l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis le référent déontologue préalablement à sa décision (article L123-8 du CGFP).

Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité territoriale saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

#### 3.2.2 - Saisine de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique

- **Il y a possibilité de saisine par la collectivité ou par l'agent le cas échéant, mais aussi possibilité d'auto-saisine de la HATVP.**

Lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité territoriale soumet sa demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité (art. L123-8 du CGFP).

Sont concernés par cette obligation de saisine : les emplois de directeurs, directeurs adjoints, chefs de cabinets ou emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient la transmission d'une déclaration d'intérêts (article 2 du décret 2020-69).

L'autorité territoriale dont relève l'agent a 15 jours à compter de la date à laquelle le projet de l'agent lui a été communiqué pour saisir la Haute Autorité. Ce dernier reçoit une copie de la lettre de saisine.

La liste des pièces constitutives du dossier de saisine qui comprend les informations utiles relatives au projet de l'agent et une appréciation de l'autorité dont relève l'intéressé ou dont il a relevé au cours des trois années précédant le début de l'activité privée envisagée est fixée par l'arrêté du 4 février 2020, à son article 2.

La Haute Autorité peut demander à l'agent toute information complémentaire utile à l'examen de sa demande. Elle peut également demander aux mêmes autorités une analyse circonstanciée de la situation de l'agent et des implications de celle-ci.

A la demande de l'agent, l'autorité territoriale dont il relève lui transmet une copie du dossier de saisine et, le cas échéant, de l'analyse qu'elle a produite (article 19 du décret 2020-69).

A noter que la saisine de la Haute Autorité suspend le délai de deux mois selon lequel le silence de l'administration vaut acceptation (article 20 du décret 2020-69).

L'administration rend ensuite sa décision dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis de la Haute Autorité ou de l'échéance du délai de deux mois dans lequel elle doit rendre un avis (article 21 du décret 2020-69).

A défaut de saisine par la collectivité dans le délai de 15 jours imparti, la saisine peut être effectuée par l'agent (article 25 septies III, loi 83-634 et article 22 du décret 2020-69). Celui-ci en informe par écrit l'autorité territoriale qui transmet à la Haute Autorité les pièces du dossier de saisine.

La Haute Autorité peut également se saisir, à l'initiative de son président, dans un délai de trois mois à compter de la création ou de la reprise d'une entreprise par un fonctionnaire ou du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité (article 25 octies VII, loi 83-634).

Celui-ci en informe par écrit l'intéressé et l'autorité territoriale dont il relève, qui sont tenus de produire, dans un délai de 10 jours, les pièces du dossier de saisine et le cas échéant, l'analyse circonstanciée de la situation de l'agent et de ses implications.

## 3.3 - Nature du contrôle de la HATVP et portée des avis rendus

**Toutes ces dispositions se situent entre les articles L124-4 et L124-21 du CGFP.**

La Haute Autorité doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. L'absence d'avis dans ce délai vaut avis de compatibilité.

Elle examine si l'activité qu'exerce le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la loi de 1983, ou de placer l'intéressé en situation de prise illégale d'intérêts (articles 432-12 et 432-13 du code pénal).

La Haute Autorité peut demander au fonctionnaire ou à l'autorité dont il relève ou dont il a relevé précédemment toute information ou tout document nécessaire à l'exercice de ses missions.

Elle peut recueillir auprès des personnes publiques et privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Elle peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le cas échéant, la Haute Autorité est informée par la ou les autorités dont relève le fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts qui ont été relatés ou ont fait l'objet d'un témoignage, dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées au cours des trois années antérieures par ce fonctionnaire (article 25 octies VIII et article 6 ter A, loi n°83-634).

### **L'avis rendu par la Haute Autorité**

La Haute autorité rend un avis (art. 25 octies IX loi 83-634) : soit de compatibilité, soit de compatibilité avec réserves, qui sont prononcées pour une durée de trois ans, soit d'incompatibilité.

Elle peut rendre un avis d'incompatibilité lorsqu'elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires.

Par ailleurs, le président de la Haute Autorité peut rendre, au nom de celle-ci, un avis de compatibilité, éventuellement assorti de réserves, lorsque l'activité envisagée est manifestement compatible avec les fonctions antérieures ou actuelles de l'intéressé. Il est également habilité à rendre au nom de celle-ci des avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer.

Un deuxième avis peut être sollicité par l'autorité territoriale, dans le délai d'un mois suivant la notification de l'avis initial. La Haute Autorité doit alors rendre un nouvel avis dans le délai d'un mois à compter de la réception de la sollicitation.

### **Portée, notification et publicité des avis**

L'autorité territoriale est liée par les avis de compatibilité avec réserves et d'incompatibilité ; ceux-ci s'imposent à l'agent.

Ils sont notifiés à l'administration, à l'agent et à l'entreprise ou l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

La Haute Autorité peut rendre publics les avis rendus portant sur le projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire, après avoir recueilli les observations de l'agent concerné.

Les avis qu'elle rend sont publiés dans le respect des garanties prévues pour la communication des documents administratifs (L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration).

### **Sanctions et contrôles en cours d'activité**

Lorsque l'avis d'incompatibilité ou de compatibilité avec réserves de la Haute Autorité n'est pas respecté, le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires.

Il en est de même en l'absence de saisine préalable de l'autorité territoriale par le fonctionnaire.

Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative, l'agent qui a fait l'objet d'un avis fournit, à la demande de la Haute Autorité, toute explication ou tout document pour justifier qu'il respecte cet avis.

En l'absence de réponse, celle-ci met en demeure l'agent de répondre dans un délai de deux mois.

Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la Haute Autorité informe l'autorité dont relève l'agent pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires.

1. Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné, dans le respect des garanties liées à la communication des documents administratifs (L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration).

### 3.4 - Possibilité pour l'autorité territoriale de s'opposer au cumul d'activités en cas de modification des informations sur le fondement desquels il a été octroyé

L'autorité territoriale peut à tout moment s'opposer au cumul d'activités dès lors que les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont erronées ou lorsque ce cumul s'avère incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe.

Il est à noter que le texte ne mentionne pas dans ce cas de figure, l'avis de la HATVP, ce qui signifie que l'autorité territoriale reste libre d'apprécier l'évolution de la situation au vu de la compatibilité entre l'activité exercée et l'emploi ou le grade de l'agent. L'agent peut ressaisir le référent déontologue en cas de doute.

La jurisprudence confirme cette lecture. L'employeur peut autoriser l'exercice à titre accessoire d'une activité (privée) compatible avec les fonctions et n'affectant pas leur exercice. Dans une affaire, deux agents contestaient les termes d'une circulaire qui permettait à l'employeur de limiter la durée des autorisations de cumul.

Pour le Conseil d'État, l'exercice d'une activité accessoire dérogeant au principe général d'exclusivité d'exercice des fonctions, c'est logiquement que la loi en subordonne l'exercice à une autorisation, à une condition de compatibilité avec les fonctions et à l'absence d'incidences sur leur exercice.

Ainsi, l'évolution de l'activité pour laquelle le cumul a été autorisé a vocation à être (potentiellement) contrôlée à tout moment et peut influencer sur les limitations éventuelles à apporter au cumul. Conseil d'État, 395292, 27 juillet 2016.



## 4. Cumul d'activités diverses non soumises au régime d'autorisation préalable

Les déclarations d'intérêts et de patrimoine obligatoires pour l'occupation de certains postes ont rendu obsolète l'ancienne rédaction du texte de loi selon lequel "*Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public peuvent librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial*".

Au vu des objectifs de transparence affichés depuis la Loi Déontologie, le législateur a du juger inopportun de reprendre cette formule, qui aurait pu paraître en partie contradictoire au vu d'autres dispositions. Cela ne signifie pas que le principe est ignoré, mais que son rappel devient inutile dans la loi au vu des nombreuses restrictions pratiques qui y sont désormais apportées.

### 4.1 - Les activités autorisées par l'article L123-2 et L123-3

- **Œuvres de l'esprit** : la production des œuvres de l'esprit (au sens des articles L. 112- 1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle) s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives aux droits d'auteur des agents publics, et des obligations de secret professionnel et de discrétion professionnelle qui leur incombent. Ne répond pas à la condition d'originalité caractérisant la production des œuvres de l'esprit l'activité de correspondant local de presse exercée par une agente qui n'a pas démontré, en particulier par les articles de presse parus dans un journal local, que cette activité allait au-delà de la mission de collecte et de transmission de l'information et reflèterait sa personnalité par une analyse ou un traitement personnel de l'information (CAA Lyon, 13 oct. 2023, 21LY02110).
- **Professions libérales pour les membres du personnel enseignant**, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique : ces derniers peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

### 4.2 - Les autres activités autorisées

- **Opération de recensement**, par dérogation aux règles de droit commun en matière de cumul, les agents publics peuvent exercer à titre accessoire, les fonctions d'agent recenseur (article 156, V de la loi 2002-276 du 27 février 2002).
- **Contrats de vendanges** : les agents publics peuvent bénéficier d'un contrat « vendange » de droit privé à durée déterminée (article L.718-6 du code rural).
- **Architectes** : les architectes, fonctionnaires ou contractuels, employés à temps plein, peuvent exercer à titre individuel, sous forme libérale, des missions de conception et de maîtrise d'œuvre pour le compte d'autres collectivités publiques ou de personnes privées, dans les conditions fixées par le décret 81-420 du 27 avril 1981 relatif au cumul de missions de conception et de maîtrise d'œuvre par certaines catégories d'architectes fonctionnaires ou salariés de l'État ou des collectivités publiques.
- **Remplir les fonctions de « syndic de la copropriété »** au sein de laquelle ils sont eux-mêmes propriétaires. Cette activité n'est pas considérée comme activité privée lucrative, à condition qu'elle ait un caractère occasionnel et qu'elle soit compatible avec l'exercice de l'emploi (Question écrite, Assemblée nationale, 18407, du 14 juillet 1979). Extrait de la réponse : "A

*condition que les fonctions de syndic de copropriété aient un caractère occasionnel, se limitent à la seule administration de la copropriété de l'immeuble dont le fonctionnaire est lui-même copropriétaire et enfin qu'elles soient compatibles avec l'exercice normal de l'emploi dont l'intéressé est titulaire, ces fonctions ne peuvent être assimilées à une activité privée lucrative interdite par l'article 8 du statut général des fonctionnaires. Si tel est le cas, la question posée comporte donc une réponse affirmative."*

## 5. Cumul d'activités des agents exerçant à temps non complet

Les dispositions du décret 2020-69 s'appliquent sans préjudice du cumul de plusieurs emplois permanents à temps non complet au sein de la Fonction publique territoriale. Dans ce cas de figure, il convient de se référer à d'autres références réglementaires telles que :

- *Le décret 91.298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;*
- *la circulaire du 28 mai 1991 relative aux dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet ;*
- *la circulaire DGCL MCT/B/07/00013/C du 7 février 2007 relative à la mise en œuvre du décret 2006.1596 du 13 décembre 2006.*

Le Centre de gestion dispose par ailleurs d'une circulaire à ce sujet.

Les agents occupant un emploi à temps non complet sont soumis au même régime que ceux qui occupent un emploi à temps complet, **sauf lorsque leur durée de service est inférieure ou égale à 70% de la durée légale du travail.**

### 5.1 - Le cumul avec une activité privée lucrative pour les agents exerçant à moins de 70% de la durée légale de référence

Les fonctionnaires et les agents contractuels occupant un emploi à temps non complet pour une durée de travail inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du travail des agents à temps complet (24H30 sur une durée de référence de 35h) peuvent exercer à titre professionnel une ou plusieurs activités privées lucratives, dans des conditions compatibles avec leurs obligations de service et sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

**L'intéressé doit informer par écrit l'autorité territoriale dont il relève, préalablement au cumul envisagé.**

La procédure est donc allégée, aucune autorisation n'est requise, l'agent devant simplement informer son employeur, et il n'y a par ailleurs pas de liste limitative pour les activités privées lucratives. L'autorité territoriale peut cependant à tout moment s'opposer au cumul d'une activité privée qui serait incompatible avec l'exercice des fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe ou qui placerait ce dernier en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du

Code pénal relatif notamment à la prise illégale d'intérêts. Il convient uniquement de s'assurer que l'agent respecte les grands principes fixés au point 1 de cette circulaire.

La déclaration faite auprès de l'autorité territoriale mentionne la nature de la ou des activités privées ainsi que, le cas échéant, la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activités.

## 5.2 - Le cumul avec une activité privée lucrative pour les agents exerçant à plus de 70% de la durée légale de référence

Ces agents sont soumis aux mêmes règles que les agents à temps complet. Ainsi toutes les dispositions de la présente circulaire leurs sont applicables concernant la reprise ou la création d'entreprise, l'activité accessoire, la poursuite d'une activité après recrutement dans la fonction publique.

Par contre, le cumul d'emplois permanents au sein de la Fonction publique territoriale n'est pas réglementé par le décret 2020-69, mais par le décret relatif au temps non complet (91-298). Nous vous renvoyons donc dans ce cas de figure à la circulaire du Centre de gestion sur le temps non complet.

## 5.3 - Le cumul d'activités publiques sous forme d'emplois publics permanents ou non permanents

Il est essentiel de saisir la distinction entre emploi permanent et non permanent pour déterminer la possibilité et les modalités de cumul au sein de la Fonction publique territoriale ou entre fonctions publiques.

### **Cumul de plusieurs emplois permanents**

Les fonctionnaires et les agents contractuels occupant un emploi permanent à temps non complet quelle que soit la quotité peuvent cumuler cet emploi avec une ou plusieurs autres activités publiques permanentes au sein de la même collectivité ou dans une autre collectivité selon les règles du décret 91-298.

Un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet que dans une collectivité ou un établissement autre que celui qui le rémunère à temps complet et si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet (article 9 du même décret).

Par exemple, un agent à temps complet peut occuper un ou plusieurs emplois à temps non complet dans la limite suivante :

- Fonctionnaire : la durée totale de travail ne peut excéder de plus de 15% de celle qui correspond à un emploi à temps complet, soit 40 heures, conformément à l'article 8 du décret 91-298 du 20 mars 1991 ;
- agent contractuel : la durée totale de travail n'est pas précisée par les textes. Le décret 91-298 du 20 mars 1991 s'applique en principe aux seuls fonctionnaires.

Toutefois, des réponses ministérielles (*question écrite, Assemblée nationale, 11929, du 8 février 1996, et Sénat, 7239, du 26 mars 2009*) ont précisé que, sous réserve de l'interprétation du juge, la

limite de 15 % doit être également appliquée par analogie aux agents contractuels qui cumulent plusieurs emplois permanents à temps non complet.

### **Cumul d'un emploi public permanent avec un emploi public non permanent**

Les textes ne semblent pas interdire le cumul entre un emploi public permanent et un emploi public non permanent entre deux collectivités (sous forme de vacation, travail saisonnier...) mais une question parlementaire affirme que le statut de titulaire et de contractuel est incompatible au sein d'une même collectivité (Question 12413 JO Sénat, 4/03/2010, page 490). Une activité accessoire ne pouvant être exercée que sous le statut de contractuel ou de vacataire, on déduit de cette réponse parlementaire qu'il est impossible de l'exercer en tant que fonctionnaire au sein de la même collectivité.

Ce qui signifierait que pour un agent titulaire ou stagiaire, on ne pourrait cumuler un emploi permanent à temps non complet avec un autre emploi non permanent au sein de la même collectivité, bien que cela soit possible entre deux collectivités si l'activité est accessoire (pour les agents exerçant plus de 70% du temps de travail de référence, cette activité publique doit s'inscrire dans la liste limitative présentée dans la présente circulaire au 2.4).

Il existe un vide juridique depuis la publication de la Loi Déontologie concernant le cumul d'emplois permanents entre différentes fonctions publiques (État, hospitalière, territoriale). En effet, la loi 2009-972 dite "loi mobilité" permettait ce cumul à titre expérimental, mais la Loi Déontologie a abrogé les dispositions législatives de cette loi qui rendaient ce cumul possible (*article 14 II de la loi 2009-972, abrogé par loi 2016-483 à son article 35*).

L'interprétation du sens à donner à l'abrogation de ces dispositions mériterait des précisions, car le décret 2020-69 précise en son article 9 que *"l'agent qui relève de plusieurs autorités est tenu d'informer par écrit chacune d'entre elles de toute activité qu'il exerce auprès d'une autre administration ou d'un autre service mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983"*.

Ainsi, il est permis de se demander si le cumul de plusieurs emplois publics permanents entre fonctions publiques est possible, bien que le cumul entre un emploi public permanent et une activité accessoire dans une autre administration (y compris d'une autre fonction publique) le soit. La rédaction du décret ne permet pas de préciser si l'activité à laquelle le texte fait référence est un emploi permanent à temps incomplet/non complet ou une activité accessoire, bien que cette deuxième lecture soit la plus probable, au regard précisément de l'abrogation des dispositions qui rendaient ce cumul possible auparavant.

## 6. Exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents de droit privé ayant cessé leurs fonctions

**Certaines activités sont soumises à avis de compatibilité.**

### 6.1- Avis sur l'exercice d'activités privées à la suite de cessation de fonctions publiques

Lorsqu'un fonctionnaire qui cesse définitivement ou temporairement ses fonctions projette d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou une activité libérale, il doit au préalable saisir l'autorité territoriale dont il relève. Celle-ci apprécie la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de celle-ci. Cette hypothèse est en particulier celle d'une disponibilité.

Ne sont pas soumis à cette obligation : la production des œuvres de l'esprit, les activités des membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et des personnes pratiquant des activités à caractère artistique et exerçant les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

Tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité (article 18 du décret 2020-69).

Le dossier de saisine de l'agent à l'autorité territoriale est composé des pièces listées à l'article 1er de l'arrêté du 4 février 2020.

Pour l'application de ces dispositions, tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé est assimilé à une entreprise privée.

### 6.2 – Procédure en fonction de l'emploi occupé par l'agent

La procédure à suivre pour apprécier la compatibilité de l'activité avec les fonctions exercées diffère en fonction de l'emploi occupé par l'agent.

**Pour les agents occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient : avis préalable de la Haute Autorité**

Lorsque la demande de compatibilité de l'activité privée envisagée émane d'un agent occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité territoriale soumet cette demande à l'avis préalable de la HATVP.

Les emplois concernés par cette procédure sont les suivants (article 2 du décret 2020-69) :

Directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales suivantes : président de conseil régional, départemental, de l'Assemblée de Corse, président du conseil exécutif de Corse, de l'assemblée de Guyane, président de l'assemblée de Martinique, président du conseil exécutif de Martinique, président d'une assemblée territoriale d'outre-mer, président élu d'un exécutif d'une collectivité d'outre-mer, président du conseil de la métropole de Lyon, maire d'une commune de plus

de 20 000 habitants, président élu d'un EPCI à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants ou dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros et présidents des autres EPCI dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros, emplois soumis à l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts.

L'autorité territoriale dont relève l'agent a 15 jours à compter de la date à laquelle le projet de l'agent lui a été communiqué pour saisir la Haute Autorité. Ce dernier reçoit une copie de la lettre de saisine (article 19 du décret 2020-69).

La liste des pièces constitutives du dossier de saisine qui comprend les informations utiles relatives au projet de l'agent et une appréciation de l'autorité ou des autorités dont relève l'intéressé ou dont il a relevé au cours des trois années précédant le début de l'activité privée envisagée est fixée par l'arrêté du 4 février 2020, à l'article 2.

La Haute Autorité peut demander à l'agent toute information complémentaire utile à l'examen de sa demande. Elle peut également demander aux mêmes autorités une analyse circonstanciée de la situation de l'agent et des implications de celle-ci.

À la demande de l'agent, l'autorité territoriale dont il relève lui transmet une copie du dossier de saisine et, le cas échéant, de l'analyse qu'elle a produite (article 19 du décret 2020-69).

À noter que la saisine de la HATVP suspend le délai de deux mois selon lequel le silence de l'administration vaut acceptation (article 20 du décret 2020-69).

L'administration rend ensuite sa décision dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis ou de l'échéance du délai de deux mois dans lequel la HATVP doit rendre un avis (article 21 du décret 2020-69).

L'agent peut saisir directement la Haute Autorité si l'autorité territoriale dont il relève n'a pas saisi celle-ci dans le délai de 15 jours (article 25 octies III, loi 83-634). Il en informe par écrit l'autorité territoriale qui transmet à la HATVP les pièces du dossier de saisine (article 22 du décret 2020-69).

Le Président de la Haute Autorité peut saisir lui-même la Haute Autorité dans un délai de trois mois. Il en informe par écrit l'intéressé et l'autorité territoriale dont il relève, qui est tenu de produire dans un délai de dix jours les pièces du dossier de saisine et le cas échéant, l'analyse circonstanciée de la situation de l'agent et de ses implications (article 23 du décret 2020-69).

### **Pour les agents occupant d'autres emplois**

L'autorité territoriale examine si l'activité privée risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé dans une situation de conflit d'intérêts.

L'agent fournit toute information utile sur le projet d'activité envisagée.

Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, elle invite l'intéressé à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci.

La décision de l'autorité peut comporter des réserves (article 24 du décret 2020-69).

Lorsque celle-ci a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis.

La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois selon lequel le silence de l'administration vaut acceptation.

Si l'avis du référent déontologue ne lève pas le doute, l'autorité territoriale saisit sans délai la Haute Autorité.

La liste des éléments contenus dans le dossier de saisine de la Haute Autorité est mentionnée à l'article 2 de l'arrêté du 4 février 2020. Elle joint à sa saisine l'avis du référent déontologue.

La Haute Autorité peut également se saisir, à l'initiative de son président, dans un délai de trois mois à compter :

- Du début de l'activité de l'intéressé dans le secteur public ou privé ;
- du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable.

## 7. Cumul pour la poursuite d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif par suite d'un recrutement dans la fonction publique

### 7.1 – Une dérogation au principe de non-cumul pour les agents exerçant à temps complet, mais limitée dans le temps

Un agent peut poursuivre une activité privée suite à un recrutement par concours ou par contrat s'il est au moment de son recrutement dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif. Il peut continuer à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement. Manque à l'obligation de non-cumul l'agent qui, ayant bénéficié d'une autorisation de cumul d'activités pour la création d'une entreprise commerciale, n'a pas présenté de demande de renouvellement et, ayant été informé de ce qu'il n'était plus autorisé à exercer son activité, a toutefois poursuivi celle-ci (**CAA Toulouse, 23 janvier 2024, 22TL00082**).

Le décret précise que la poursuite de l'activité doit être compatible avec ses obligations de service. Elle ne doit, en outre, ni porter atteinte au fonctionnement normal, ni à l'indépendance, ni à la neutralité du service ou aux principes déontologiques mentionnés à l'article 25 de la loi 83-634, ni placer l'intéressé en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du Code pénal relatif notamment à la prise illégale d'intérêts.

### 7.2 - Procédure à suivre en vue de l'octroi de l'autorisation

L'agent présente une déclaration écrite à l'autorité hiérarchique dont il relève pour l'exercice de ses fonctions.

Cette déclaration est transmise dès sa nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire, lorsqu'il est recruté en qualité de fonctionnaire.

Elle est transmise préalablement à la signature de son contrat, lorsqu'il est recruté en qualité d'agent contractuel. Cette déclaration mentionne la forme et l'objet social de l'entreprise ou de l'association, son secteur et sa branche d'activités.

À tout moment, l'autorité peut s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées sont inexactes ou si ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques et des conflits d'intérêts (article 17, décret 2020-69).

## 8. Sanctions en cas de non-respect des règles de cumul et contrôle des obligations par l'employeur

**Certains principes antérieurs aux lois susmentionnées sont sous réserve de l'avis du juge administratif, encore valables. Outre les contrôles de la HATVP concernant la création ou la reprise d'entreprise, l'administration peut contrôler le déroulement de l'activité accessoire.**

La jurisprudence constante antérieure indique que la violation des règles relatives aux cumuls d'activités donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement. En cas de prise illégale d'intérêts, l'agent peut faire l'objet de sanctions pénales (article 432-12 du Code pénal). **Cela se fait sans déduction ni du montant de l'impôt sur le revenu éventuellement acquitté sur ces rémunérations, ni des charges engagées pour les percevoir. Compte tenu de sa nature et de son objet, une telle mesure ne peut être regardée comme constituant une sanction (CAA Versailles 12 oct. 2023 n°21VE03405).**

En cas de non-respect des règles relatives aux cumuls, l'agent peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire. Toutes ces sanctions sont cependant distinctes les unes des autres en droit, bien qu'elles puissent se cumuler dans les faits.

La question des modalités concrètes de mise en œuvre des droits et des obligations de l'agent à l'égard de l'employeur mériterait d'être précisée notamment dans les hypothèses où l'information de l'employeur est absente ou incomplète. La question de la "bonne foi de l'agent" qui ne comprendrait pas totalement la réglementation qui lui est applicable continue de se poser très régulièrement dans la jurisprudence.

Cette bonne foi constitue donc un critère à prendre en compte par l'employeur, par mesure de prudence, étant donné qu'elle est prise en compte par le juge administratif (même si elle l'est de manière variable). **Néanmoins, depuis que les agents peuvent saisir le référent déontologue pour avis, on peut considérer que la collectivité est tenue d'informer les agents de cette possibilité et que les agents doivent saisir cette opportunité.**

Comme pour toute mesure disciplinaire, il conviendra de veiller sans cesse à respecter le principe de proportionnalité de la sanction.

Comme tout droit et toute obligation du fonctionnaire, les modalités d'exercice du cumul et les sanctions qui découlent de la non-observance des règles s'apprécient bien souvent en situation, chaque cas d'espèce pouvant présenter des particularités.

En effet, l'agent peut par exemple ignorer ou mal comprendre la réglementation qui lui est applicable, et l'employeur peut de son côté s'interroger sur les mesures concrètes de contrôle et de sanction dont il dispose lorsqu'il a un doute sur le fait qu'un agent cumule ou non plusieurs activités



dans des conditions illégales. **La jurisprudence donne des éléments de réponse encore partiels à ces problèmes.**

En ce qui concerne les modalités de contrôle des activités, dans le cas où l'employeur n'est pas au courant ou n'est pas en mesure d'établir la réalité des faits (suspicion), une seule jurisprudence semble à l'heure disponible, concernant la légalité d'une filature d'un agent par un détective privé pour établir la situation de cumul (*Conseil d'État, 16 juillet 2014, requête 355201*).

Il convient encore de mesurer la portée de cet arrêt notamment en se demandant si son raisonnement serait transposable à des modalités de contrôle via les nouvelles technologies, ce qui est peu probable, la réglementation CNIL pouvant y voir une atteinte disproportionnée à la vie privée et ces mesures se heurtent aux grands principes du RGPD.

**Il semble néanmoins que l'agent soit supposé devoir informer son employeur :** *Cour administrative d'appel de Nancy, 2 décembre 2010, 09NC01852*. Dans le cas d'espèce, le refus d'un agent public de communiquer à son employeur, dans le délai imparti à cet effet, le relevé de ses activités extérieures et les rémunérations perçues à ce titre durant les trois dernières années, en distinguant celles relevant d'activités privées et celles relevant d'activités publiques, constitue, à lui seul, une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire, et ce même en l'absence de dispositions dans le contrat de l'agent l'autorisant à intervenir à l'extérieur sur autorisation écrite de la direction.

La Cour administrative d'appel de Marseille a quant à elle considéré que l'agent ne peut prétexter ignorer le régime qui lui est applicable en matière de cumul d'activités pour diminuer sa responsabilité.

**Néanmoins, cette appréciation reste circonstancielle, notamment au vu de la catégorie hiérarchique de l'agent et de sa bonne foi.** Le juge aura tendance à faire preuve de plus de sévérité envers un agent violant les règles en connaissance de cause, élément qui peut s'apprécier différemment selon son grade ou sa fonction. Le principe selon lequel nul n'est censé ignorer la loi sera aménagé en fonction des circonstances.

Ainsi malgré le fait que l'administration ait toléré la même situation de cumul pour d'autres agents et qu'elle ne l'ait pas renseigné sur le contenu de toutes ses obligations professionnelles, la sanction infligée à un agent contractuel cumulant une activité privée sans autorisation préalable est légale.

Le fait que son contrat ne mentionne pas ses obligations en matière de cumul est également sans objet sur la légalité de la procédure disciplinaire. *Cour administrative d'appel de Marseille, 24 février 2012, 09MA03514*. Pour cette raison, il est conseillé de faire figurer ce type d'obligation dans les contrats de droit public.

Le reversement des sommes indûment perçues par voie de retenue sur le traitement peut être effectué. Conformément à la règle du service fait, la retenue doit correspondre au montant de la rémunération des activités accessoires et non pas à celui de l'activité publique principale. Il convient de rappeler que la mesure a un caractère purement comptable et est indépendante de toute procédure disciplinaire.

*Cour administrative d'appel de Paris, 04/03/2004, 03PA00861* : cet arrêt apporte des précisions sur l'application des sanctions en cas de cumul irrégulier d'activités. Si l'administration est en droit de demander le reversement des sommes perçues au titre des emplois irrégulièrement occupés, en revanche, et en l'absence de contestation du service fait, ce reversement ne s'étend pas à l'intégralité des traitements perçus.

L'agent s'expose à une sanction disciplinaire, dont le niveau de sévérité sera apprécié par l'autorité disciplinaire en fonction du degré de gravité du manquement à l'obligation de non-cumul. L'opportunité d'infliger une sanction disciplinaire n'était qu'une faculté ouverte à l'administration, la réforme du 2 février 2007 ayant en effet supprimé le caractère automatique de la sanction disciplinaire.

Pour les agents contractuels, il convient de noter que les sanctions peuvent aller, en fonction de leur gravité, jusqu'au licenciement : a été jugé légal le licenciement pour faute grave d'un agent contractuel qui exerçait les fonctions d'éboueur tout en gérant parallèlement un débit de boisson, et dont l'absence irrégulière de son domicile lors d'un congé de maladie a été constatée à deux reprises (*Conseil d'État, 19 janvier 1983, 26144*).

Des sanctions pénales peuvent être envisagées pour réprimer l'exercice d'activités constituant une prise illégale d'intérêts. Les procédures pénales et disciplinaires sont indépendantes et peuvent cependant se cumuler (Circulaire du 31 octobre 2007 définissant les modalités de contrôle de déontologie applicables aux agents publics).

## 9 - Prélèvements sociaux lors d'un cumul d'activités

### 9.1- Ensemble des cotisations à l'exception de celles ayant trait à la retraite

#### **En cas d'exercice d'une activité accessoire par un fonctionnaire**

Les agents du régime spécial effectuant une activité accessoire pour le compte de l'État ou des collectivités territoriales sont exonérés de cotisations sociales à l'exception de celles ayant trait à la retraite.

L'article D 171-11 du Code de la sécurité sociale prévoit en effet que « *les dispositions des articles D. 171-3 à D.171-9 ne sont pas applicables aux fonctionnaires titulaires et stagiaires de l'État et aux agents permanents des collectivités locales ne relevant pas, au titre de leur activité principale, des dispositions du livre IV du présent code, lorsqu'ils exercent une activité accessoire au service de l'État, d'un département, d'une commune ou d'un établissement public* ».

Dans ce cas, aucune cotisation n'est due, au titre de l'activité accessoire ni par l'administration, la collectivité ou l'établissement employeur, ni par l'intéressé.

Ce dernier n'a droit qu'aux prestations prévues par le régime dont il relève du fait de son activité principale.

Les fonctionnaires relevant du régime spécial au titre de leur emploi principal sont dispensés, au titre de leur activité publique accessoire, de toutes les cotisations du régime général de sécurité sociale, à l'exception de la CSG et la CRDS. Cette exonération vaut également pour l'administration employeur.

#### **En cas de cumul d'emplois permanents**

**Attention : ne pas confondre activité accessoire et cumul d'emplois à temps non complet (voir les parties de la circulaire consacrées à cette distinction).**

Le raisonnement ci-dessus s'applique uniquement aux activités accessoires et non aux cas de cumuls d'emplois permanents au sein de plusieurs collectivités (cumul d'emplois à temps non complet dans la limite de 15% du temps de travail réglementaire).

**Dans un tel cas la règle suivante s'applique :**

- Si le cumul d'activités publiques en tant que titulaire aboutit à un total d'heures supérieur à 28h, alors le fonctionnaire est obligatoirement affilié au régime spécial. Il cotisera au prorata au régime spécial ainsi que sa collectivité ;
- si ce cumul est inférieur à 28H, les cotisations du régime général sont dues pour les deux activités au prorata également (part salariée comme part patronale).

## 9.2 - Le cas des cotisations retraite (IRCANTEC ou CNRACL et RAFP)

**En cas d'exercice d'une activité accessoire par un fonctionnaire**

Les articles D-171-3 à D 171-9 ne visent nullement le régime d'assurance retraite du régime général.

Les règles d'affiliation sont définies à l'article 5 du décret 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraite complémentaire des assurances sociales en faveur des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques.

Il ressort de la rédaction de cet article que l'affiliation à l'IRCANTEC a pour condition de « *ne pas être affilié, pour les mêmes services, à l'un des régimes légaux de retraite institué en faveur des agents de l'État ou à un régime de retraite institué en faveur des agents des collectivités locales ou à l'un des autres régimes spéciaux de retraite* » et ceci va être élément déterminant de l'affiliation du fonctionnaire à l'IRCANTEC lors de l'exercice d'une activité complémentaire et au versement du régime de cotisations y afférent.

Une récente circulaire ARRCO-AGIRC du 6 décembre 2016 consacre l'application d'une nouvelle règle concernant l'affiliation des agents contractuels de droit public, règle posée par la loi 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

Au 1er janvier 2017, le critère d'affiliation à un régime de retraite complémentaire obligatoire repose sur la nature juridique du contrat de travail et conduit aux affiliations suivantes :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit privé, doivent être affiliés à l'ARRCO (et le cas échéant à l'AGIRC) ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit public, sont quant à eux affiliés à l'IRCANTEC.

**La Loi pose cependant une exception** au principe édicté plus haut concernant les titulaires de contrats aidés suivants : **contrat CAE, contrat jeune en entreprise, contrat CIE, contrat emploi d'avenir, contrat emploi d'avenir professeur.**

Dans ce cas, le critère d'affiliation à un régime de retraite complémentaire repose sur la nature juridique de l'employeur conduisant aux situations suivantes :

- Si l'employeur est une personne morale de droit public, les salariés doivent alors être affiliés à l'IRCANTEC ;

- si l'employeur est une personne morale de droit privé, les salariés doivent alors être affiliés à l'ARRCO (et le cas échéant à l'AGIRC). Il convient donc de vérifier si l'établissement ne relève pas des règles de gestion du droit privé (exemple : EPIC).

Par le passé et plusieurs fois, des juridictions civiles ont eu à trancher des questions d'affiliation au régime de l'IRCANTEC de fonctionnaires territoriaux placés dans une situation de cumul d'activités. Dans la plupart des litiges, le juge a eu à connaître de cas de cumuls d'emplois d'un fonctionnaire relevant du régime spécial avec une activité professionnelle exercée à titre de contractuel ou de vacataire.

*Exemple : Cour de Cassation, pourvoi 13-24301 du 06/11/2014.*

Il s'agissait du cas d'un professeur titulaire d'enseignement artistique de la FPT donnant des cours pour un conservatoire d'arrondissement de la ville de Paris.

La haute juridiction a estimé, suivant la Cour d'appel de Paris, que les services effectués pour le compte de la ville de Paris, relevaient bien de l'affiliation à l'IRCANTEC. La Cour de cassation a étudié si le plaignant qui invoquait l'affiliation à l'IRCANTEC n'était pas déjà affilié **pour les mêmes services** au régime spécial de protection sociale. Ce n'était pas le cas dans l'affaire examinée : l'agent peut donc être affiliée régulièrement à l'IRCANTEC et y cotiser.

### **Cumul d'emplois à temps non complet et cotisations retraite**

Tous les agents publics nommés sur des emplois permanents sont concernés par la possibilité de cumul régi par le décret relatif aux fonctionnaires à temps non complet (décret 91-298 du 20 mars 1991). Ce cumul est possible sous réserve que la durée totale de service oui en résulte n'excède pas de plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet.

Le cumul de plusieurs emplois permanents à temps non complet en qualité de fonctionnaire titulaire implique le bénéfice des règles de protection sociale qui varient en fonction de leur durée de travail et du seuil d'affiliation au régime spécial. Pour les agents intercommunaux, les cotisations sont versées au titre de chacun des emplois, au prorata de la durée du travail.

**Il convient de faire masse des horaires effectués. Si la durée du travail sur l'ensemble des emplois occupés en qualité de fonctionnaire est au moins égale à 28 heures, les fonctionnaires relèvent du régime spécial de sécurité sociale avec une affiliation obligatoire au régime public de retraite (CNRACL et RAFF). A défaut, ils relèvent du régime général de la sécurité sociale avec affiliation obligatoire au régime de retraite IRCANTEC.**

Pour les fonctionnaires intercommunaux, les cotisations sont versées au titre de chacun des emplois, au prorata de la durée du travail.

Les agents contractuels ou fonctionnaires affiliés au régime général cumulant leur emploi permanent principal avec un autre emploi en qualité de contractuel relèvent du régime de base de sécurité sociale et sont soumis à l'ensemble des cotisations pour chacun de leurs emplois.

Ainsi, la règle d'affiliation à l'IRCANTEC ou à la CNRACL se résume ainsi :

- Si le cumul d'activités publiques en tant que titulaire aboutit à un total d'heures supérieur à 28h, alors le fonctionnaire est obligatoirement affilié au régime spécial. Les cotisations seront versées au prorata à la CNRACL et à la RAFF ;

- si ce cumul est inférieur à 28H, les cotisations du régime général sont dues pour les deux activités, l'agent et la collectivité cotisent donc à l'IRCANTEC et aux cotisations « vieillesse » du régime général (au prorata).

### 9.3 - Cas des professeurs des écoles : un cadre juridique différent pour les études dirigées

Le régime et la rémunération de ce type d'activité sont prévus par le décret 96-80 du 30 janvier 1996 relatif à la rémunération des personnes assurant les études dirigées ou l'accompagnement éducatif hors temps scolaire.

Si la rémunération en incombe à la collectivité locale, on peut y lire à l'article 1 alinéa 2 que l'activité en question relève de fournitures de travaux supplémentaires et non du cumul d'activités.

Ceci est rappelé dans une instruction (note de service 2010-120 du 26/07/2010) du Ministère de l'Éducation Nationale sur le taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains enseignants pour le compte des collectivités territoriales.

*« Les taux maximums de rémunération des travaux supplémentaires effectués, en dehors de leur service normal, par les instituteurs et professeurs des écoles, pour le compte et à la demande de collectivités territoriales et payés par elles, sont déterminés par référence aux dispositions du décret 66-787 du 14 octobre 1966. Il revient dès lors à la collectivité territoriale concernée de déterminer le montant de la rémunération dans la limite du taux plafond fixé par le texte évoqué ci-dessus. »*

Dans ce cadre-ci, les enseignants cotisent au RAFP sur la dite indemnité et sont exonérés des cotisations sociales hormis la CSG et la CRDS.