



MAJ : 11/01/2021

LE CUMUL D'ACTIVITES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

REFERENCES :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations du fonctionnaire, dite loi Le Pors
- Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- **Décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié, portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet**
- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- Circulaire n°2157 du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités

PLAN :

TITRE I. LE PRINCIPE D'INTERDICTION DU CUMUL D'ACTIVITES

I – Un principe énoncé à l'article 25 septies I de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

II – Les sanctions du non-respect de l'interdiction de cumul d'activités

TITRE 2. LES DEROGATIONS AU PRINCIPE D'INTERDICTION DU CUMUL

I – Le cumul avec des activités privées

A – L'exercice à titre professionnel d'une activité privée d'un agent renouvellement recruté ou en fonction

B – L'exercice d'activités privées par des agents ayant cessé leurs fonctions

C – La reprise ou la création d'une entreprise

II – Le cumul avec des emplois publics permanents à temps non complet

A – Définition

B – Les limites posées par le décret du 20 mars 1991

III – L'exercice d'activités accessoires

A – Définition

B – Les activités autorisées par le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017

C – La procédure

TITRE III. LES ACTIVITES LIBREMENT EXERCEES

I – Les activités libres en vertu de l'article 25 septies V de la loi du 13 juillet 1983

A – Les œuvres de l'esprit

B – L'enseignement

II – Les activités libres en vertu d'autres textes législatifs et réglementaires toujours en vigueur

ANNEXE : Modèle de demande d'autorisation de cumul d'activités à titre accessoire

Introduction :

Les règles relatives au cumul d'emplois ont en partie été réformées par la loi du 20 avril 2016, dite « loi déontologie ». Cette réforme a eu principalement pour effet la confirmation des règles existantes et la clarification des activités autorisées, notamment par l'établissement d'une liste exhaustive des activités accessoires pouvant être exercées. L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 a également été décliné en dix sous articles.

Aux fins d'actualiser les règles déontologiques applicables aux fonctionnaires, notamment en matière de cumul d'activités, le législateur a entrepris une nouvelle phase de cette réforme avec la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique précise les modalités d'application de l'ensemble des dispositions issues de la loi du 6 août 2019.

Ce décret se substitue au décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 qui est abrogé.

Cette note, actualisée suite à l'entrée en vigueur du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, présente en introduction les nouveautés induites par ces textes et reprecise dans son développement les principes inhérents au cumul d'emplois dans la fonction publique territoriale.

TITRE I. LE PRINCIPE D'INTERDICTION DU CUMUL D'ACTIVITES

I. Un principe énoncé à l'article 25 SEPTIES I de la loi N° 83-634 du 13 juillet 1983

L'article 25 septies I de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dispose que :

« **Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit** ».

A l'appui de cette déclaration de principe, la loi énumère un certain nombre d'activités interdites aux agents de la Fonction Publique. Ainsi, sont interdites même si elles sont à but non lucratif, les activités privées suivantes :

- 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, si l'agent occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;
- De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;
- 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 ;
- De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle l'agent appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;
- De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

II. Les sanctions du non-respect de l'interdiction de cumul d'activités

En cas de violation de ce principe d'interdiction de cumul d'activités, l'agent encourt un certain nombre de sanctions :

- La violation des dispositions relatives au cumul donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement ;
- L'agent peut en outre être sanctionné disciplinairement ;
- L'agent peut faire l'objet de poursuites pénales concernant notamment l'infraction de prise illégale d'intérêts conformément à l'article 432-12 du code pénal.

TITRE II. LES DEROGATIONS AU PRINCIPE D'INTERDICTION DU CUMUL

Par dérogation, un agent public peut exercer une activité complémentaire auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé.

Cette activité doit être compatible avec les fonctions de l'agent et ne pas avoir de conséquences sur ces dernières.

A la lecture de la loi, on peut déterminer trois types de dérogations :

I. LE CUMUL AVEC DES ACTIVITES PRIVEES

On peut faire une distinction entre les différentes obligations incombant à l'agent souhaitant exercer une activité complémentaire en fonction de si celle-ci sera de nature privée ou publique.

Le développement ci-après sera consacré aux activités privées exercées à titre de cumul.

De par leur nature, certaines de ces dérogations seront accordées à titre provisoire ; d'autres ne se voient pas fixer de durée limitative tant que les conditions ayant validé l'acceptation initiale perdurent.

A. L'exercice à titre professionnel d'une activité privée d'un agent nouvellement recruté ou en fonction

Il existe des activités privées lucratives qui ne sont pas concernées par les restrictions en matière de cumul. Ces activités sont visées à l'article 25 septies II de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, puis ce sont les chapitres I et II du Titre II du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 qui précisent les conditions dans lesquelles elles peuvent être exercées.

1 – Le contrôle préalable à la nomination d'un agent public

➤ **Lorsque l'emploi concerné est un emploi de DGS**

Pour les emplois de directeur général des services (DGS) des régions, des départements, des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, l'autorité hiérarchique doit saisir la HATVP lorsque le projet de nomination porte sur l'emploi précité, et que la personne susceptible d'être nommée a exercé une activité privée lucrative au cours des trois dernières années.

Ce contrôle, exercé à titre préventif, est effectué dans deux cas :

- Lors du retour d'un agent public qui a effectué une mobilité dans le secteur privé ;
- Lors du recrutement d'une personne issue du secteur privé.

La HATVP rend un avis dans un délai de quinze jours à compter de l'enregistrement de la saisine.

L'absence d'avis émis dans ce délai vaudra avis tacite de compatibilité.

La Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP)

La HATVP est une autorité administrative indépendante (AAI) chargée de promouvoir la probité et l'exemplarité des responsables publics.

Si elle contrôle, depuis sa création, la reconversion professionnelle des anciens ministres, Présidents d'exécutifs locaux et membres d'une AAI, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 lui a confié de nouvelles prérogatives en matière de contrôle de la mobilité public privé, tant des agents publics que des responsables.

A ce titre, la HATVP rend trois types d'avis :

- L'avis de compatibilité : la situation de l'agent ne relève d'aucune problématique d'ordre déontologique ;
- L'avis de compatibilité avec réserves : prononcées pour trois ans, cet avis implique que des risques déontologiques ont été identifiés, mais que l'autorité hiérarchique peut procéder à la nomination sous réserve de certaines précautions ;
- L'avis d'incompatibilité : cet avis rend impossible la nomination de la personne pressentie.

Seuls l'avis de compatibilité avec réserves et l'avis d'incompatibilité lient l'administration.

L'avis de compatibilité ne lie pas l'administration, qui pourra toujours décider de ne pas nommer la personne pressentie.

➤ **Lorsque l'emploi concerné est un emploi de DGAS, DGST ou chef de cabinet**

Dans cette situation, le contrôle déontologique doit respecter certaines étapes.

Première étape :

Pour les emplois de directeur général adjoint, directeur général des services techniques des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, ainsi que directeurs de cabinet, directeurs adjoints de cabinet et chefs de cabinet des autorités territoriales dans les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, la saisine de la HATVP est subsidaire.

En effet, lorsque l'administration entend nommer une personne, sur les emplois précités, et ayant exercé des fonctions dans le secteur privé au cours des trois dernières années précédant la

nomination, l'autorité hiérarchique examine, si l'activité qu'exerce ou a exercée l'intéressé risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de le mettre en situation de méconnaître tout principe déontologique mentionné au chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou de commettre les infractions prévues à l'article 432-12 du code pénal.

Deuxième étape :

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité des activités exercées au cours des trois dernières années avec les fonctions envisagées, elle saisit sans délai le référent déontologue de l'administration concernée.

Le référent déontologue

La loi Déontologie du 20 avril 2016 crée pour les agents exerçant dans la fonction publique le droit de consulter un référent déontologue.

Il s'agit d'une nouvelle mission obligatoire que les Centres de gestion exercent de façon automatique pour le compte des collectivités affiliées à titre obligatoire et volontaire ainsi que pour le compte des collectivités non affiliées adhérant au socle commun.

Concernant les agents publics, le référent déontologue donne notamment des conseils en matière de prévention des conflits d'intérêts, d'impartialité, de neutralité, d'intégrité et de dignité.

Il donne également tout conseil en matière de cumuls d'activités, de secret et de discrétion professionnels.

Le collège exerce également les fonctions de référent laïcité et de référent lanceurs d'alerte.

Concernant les collectivités territoriales, et depuis le décret du 30 janvier 2020, le référent déontologue participe est saisi à l'initiative de l'autorité hiérarchique dès lors que celle-ci a un doute sérieux sur la compatibilité des activités exercées par un agent public au cours des trois dernières années avec les fonctions que l'agent envisage d'occuper.

Troisième étape :

Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la HATVP pour la transparence de la vie publique qui rend son avis selon les modalités précitées, à savoir dans un délai de quinze jours.

*2 - La poursuite, par un agent **nouvellement recruté**, de l'exercice d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif*

Une dérogation est accordée au dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours nommé stagiaire, ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, afin de poursuivre l'exercice de son activité privée.

Cette dérogation ne peut toutefois être effective que **pour une durée d'un an à compter de son recrutement**, renouvelable une fois.

L'intéressé présente une déclaration écrite à l'autorité hiérarchique dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, dès sa nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire ou préalablement à la signature de son contrat.

Cette déclaration mentionne la forme et l'objet social de l'entreprise ou de l'association, son secteur et sa branche d'activité.

La poursuite de son activité privée doit être compatible avec ses obligations de service. Elle ne doit, en outre, **ni porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, à la neutralité du service ou aux principes déontologiques** mentionnés au chapitre IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, ni placer l'intéressé en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal.

3 - Le cumul d'activités des agents occupant **un emploi permanent à temps non complet**¹

L'exercice à titre professionnel d'une ou plusieurs activités privées lucratives est possible pour le fonctionnaire qui occupe un emploi permanent à temps non complet et dont la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail (soit 24h30 hebdomadaires).

Cette activité complémentaire doit par ailleurs s'effectuer en dehors de ses obligations de services et dans des conditions compatibles avec les fonctions qu'il exerce ou l'emploi qu'il occupe.

L'activité exercée par l'agent peut être **une activité accessoire** telle que définie par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 (Cf. le cumul avec une activité accessoire – page 20), **mais également toute autre activité privée lucrative compatible avec ses fonctions.**

L'autorité hiérarchique informe l'agent à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet de sa possibilité d'exercer une ou plusieurs activités privées lucratives en dehors de ses obligations de service.

Pour bénéficier de ce cumul d'activités, l'agent présente une déclaration écrite à l'autorité hiérarchique dont il relève.

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

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 mentionnée ci-dessus.

Enfin, conformément à l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, tout agent employé par une commune de moins de 3 500 habitants ou un EPCI (Etablissement Public de Coopération Intercommunale) composé exclusivement de communes de cette catégorie, pour une durée cumulée

¹ Un agent à temps non complet effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui a choisi le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée est ainsi fixée par l'administration.

de service au moins égale à la moitié de la durée légale de travail d'un agent à temps complet, peut être recruté par le Centre de Gestion pour être mis à disposition d'un ou plusieurs employeurs privés pour tout ou partie du temps restant disponible. Cette mise à disposition n'est pas possible auprès d'une entreprise dans laquelle l'agent ou les maires des communes concernées ont des intérêts.



On peut noter que la rédaction de l'article 25 septies II 2°, **ne fait pas référence aux agents contractuels de droit public**, mais seulement aux fonctionnaires et aux contractuels de droit privé.

On pourrait donc supposer que les contractuels de droit public ne sont plus concernés par les dérogations réservées aux agents occupant un emploi permanent dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70% de la durée légale de travail. A contrario, on pourrait même considérer que, n'étant jamais citée directement par la loi, cette catégorie d'agents serait libre d'exercer toute activité.

Nous conseillons toutefois de leur attribuer le même traitement, dans l'attente d'une clarification ultérieure.

3 – Le respect des garanties minimales de travail

La durée légale de travail est celle définie en fonction du droit commun.

L'agent qui exerce une activité salariée devra ainsi veiller à respecter les garanties minimales autorisées. En effet, cette limite est fixée par l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2008 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, lequel est applicable aux fonctionnaires territoriaux conformément au décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

En revanche, pour les dirigeants de société ou d'association, cette durée légale de travail ne s'applique pas. Ces derniers doivent alors veiller à ce que les heures effectuées dans le cadre de cette activité privée n'aient pas d'incidence sur leur activité publique principale.

B. L'exercice d'activités privées par des agents ayant cessé leurs fonctions

Le Titre III du décret du 30 janvier 2020, composé des articles 18 à 25, encadre les cas des agents publics et de certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions et souhaitant exercer des activités privées.

Ces derniers sont en effet également soumis à certaines obligations en raison des risques de conflits d'intérêts pouvant découler de ces situations.

1 - Le champ d'application de ces dispositions

Comme expliqué en introduction, la totalité du décret du 30 janvier 2020 est applicable aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels, sauf dans ce cas très précis :

En effet, **ces dispositions ne sont applicables aux agents contractuels que s'ils ont effectué un service de manière continue dans la même collectivité :**

- Pour une durée **d'au moins 6 mois** s'agissant des agents de **Catégorie A** ;
- Et pour une durée **d'au moins 1 an** pour les agents de **Catégories B et C** ou bien ceux de Catégorie A recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche.

2 - La procédure

➤ **L'obligation d'information de l'autorité hiérarchique**

L'article 18 du décret du 30 janvier 2020 prévoit que **l'agent cessant temporairement ou définitivement ses fonctions, placé à ce titre dans une position conforme à son statut, qui se propose d'exercer une activité privée**, est tenu d'en **informer par écrit** l'autorité dont il relève **avant le début de l'exercice de son activité privée**.

Les agents concernés peuvent ainsi être en détachement, en disponibilité ou bien avoir définitivement cessé leurs fonctions publiques.

Tout nouveau changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration avant le début de l'exercice de son activité privée.

➤ **La saisine obligatoire de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) pour certains emplois publics**

Lorsque la demande émane d'un agent occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, l'autorité hiérarchique saisit la HATVP dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle elle a été informée du projet de l'agent. Ce dernier reçoit alors copie de la lettre de saisine.

Sont concernés par cette saisine obligatoire, les emplois suivants :

- DGS et DGAS des régions et des départements ;
- DGS, DGAS et DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants.

En l'absence de saisine de l'autorité hiérarchique dans un délai de quinze jours, **l'agent peut saisir directement la HATVP**. Dans ce cas, l'agent en informe l'autorité hiérarchique qui transmet le dossier de saisine à la Haute Autorité.

L'arrêté du 6 février précité est venu fixer les pièces constitutives du dossier de saisine de la Haute Autorité.

La HATVP peut demander à l'agent toute information complémentaire utilisée à l'examen de sa demande. Elle peut également demander à l'autorité ou aux autorités dont relève l'agent ou dont il a relevé au cours des trois années précédant le début de l'activité privée envisagée une analyse circonstanciée de la situation de l'agent et des implications de celle-ci.

L'agent peut, à sa demande, se voir communiquer une copie du dossier de saisine et, le cas échéant, de l'analyse qu'elle a produite.

La saisine de la HATVP suspend le délai de deux mois mentionné à l'article L.231-4 du Code des relations entre le public et l'administration selon lequel le silence gardé par l'administration vaut décision de rejet.

La HATVP rend son avis dans un délai de deux mois.

A noter que l'absence d'avis dans ce délai de deux mois vaut avis de compatibilité.

L'administration rend sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la notification de l'avis de la HATVP, ou à l'issue du délai de deux mois dont dispose la HATVP pour se prononcer.

Dans le cas où HATVP n'aurait pas été saisie préalablement à l'exercice de l'activité privée, et si le président de la HATVP estime que, par sa nature ou ses conditions d'exercice et eu égard aux fonctions précédemment exercées par l'intéressé, la compatibilité de cette activité doit être soumise à la Haute Autorité, il peut **la saisir dans un délai de trois mois à compter** :

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

Il en informe alors par écrit l'intéressé et l'autorité dont il relève, qui doivent produire dans un délai de dix jours les pièces du dossier de saisine fixée par l'arrêté du 4 février 2020.

➤ **La saisine facultative de la HATVP pour les autres emplois publics**

Lorsque la demande d'exercice d'une activité privée émane de **tout autre agent public**, plusieurs étapes sont à respecter :

Première étape :

L'autorité hiérarchique réalise le premier niveau de contrôle déontologique. Elle examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné au chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou de placer l'intéressé dans la situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal.

L'agent est tenu de fournir toutes les informations utiles à son autorité hiérarchique ; qui peut demander à l'intéressé de lui fournir toute information complémentaire dans un délai de quinze jours.

La décision de l'autorité dont relève l'agent peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques précitées et le fonctionnement normal du service.

Deuxième étape :

En cas de doute sérieux sur la compatibilité du projet avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois dernières années, l'autorité hiérarchique doit saisir le référent déontologue attaché à son administration.

La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois mentionné à l'article L.231-4 du Code des relations entre le public et l'administration (CRPA) selon lequel le silence gardé par l'administration vaut décision de rejet.

Si l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute de l'autorité hiérarchique, celle-ci doit alors saisir la haute Autorité.

Troisième étape :

Si l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute de l'autorité hiérarchique, celle-ci doit alors saisir la haute Autorité. La saisine est accompagnée de l'avis du référent déontologue. Cette saisine suspend le délai de deux mois mentionné à l'article L.231-4 du CRPA.

C. La reprise ou la création d'une entreprise

L'article 25 septies III de la loi du 13 juillet 1983 prévoit cette dérogation dont les modalités sont explicitées par l'article 16 du décret du 30 janvier 2020.

Elle n'est possible que pour les agents n'exerçant pas leurs fonctions à temps plein (1) ; elle nécessite une autorisation de l'autorité hiérarchique ou, dans certains cas, de la HATVP (2) ; cette autorisation peut être renouvelée sous certaines conditions (3) ; le non-respect de cette procédure expose l'agent à des sanctions (4).

1- L'obligation d'emploi à temps partiel ou à temps non complet

- **L'agent ne peut pas créer ou reprendre une entreprise commerciale ou artisanale s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein.**

Pour bénéficier de cette dérogation, l'agent doit ainsi **demandeur d'accomplir un service à temps partiel au moins égal à un mi-temps.**

En effet, la loi Déontologie avait modifié le temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise, les agents devant désormais **systematiquement** obtenir une autorisation de leur administration après étude de leur demande.

La demande doit être adressée à l'autorité hiérarchique avant le début de l'activité envisagée.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, **sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.**

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée pour une durée de trois ans, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

⚠ L'agent a toujours la possibilité de prendre une disponibilité au titre de la création d'entreprise s'il souhaite interrompre son activité afin de créer ou reprendre une entreprise (cf. article 23 du Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration).

Cette position statutaire ne se cumule pas avec le temps partiel : l'agent opte soit pour le maintien en activité, soit pour le placement en disponibilité.

En cas de mise en disponibilité, c'est la procédure décrite à la page 10 (Cf. L'exercice d'activités privées par des agents ayant cessé leurs fonctions) qui devra être appliquée.

La mise en disponibilité n'est pas de droit. Elle doit être compatible avec les nécessités du service et l'activité que l'agent se propose d'exercer doit être compatible avec les règles de déontologie.

Cette mise en disponibilité au titre de la création d'entreprise ne peut excéder deux années.

Au niveau des demandes de disponibilité, le décret du 13 janvier 1986 n'a pas prévu de délai. C'était jusqu'à présent le règlement institué dans chaque collectivité qui le fixait.

Le décret du 30 janvier 2020 prévoit que la demande est adressé à son autorité hiérarchique avant le début de cette activité.

- **Les agents à temps non complet dont la durée de travail est supérieure à 70% du temps de travail peuvent créer ou reprendre une entreprise sans avoir de demande de travail à temps partiel à effectuer.**

Ils doivent toutefois **informer leur autorité hiérarchique**, qui, en cas de doute sérieux, se rapprochera du référent déontologue.

- **Les agents à temps non complet dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70% du temps de travail peuvent quant à eux librement reprendre ou créer une entreprise.**

Ils doivent simplement en informer leur autorité hiérarchique. L'avis de la HATVP n'est pas sollicité. L'employeur doit toutefois rester vigilant à ce que cette activité soit compatible avec la qualité d'agent public et les règles de déontologie.

2 - La saisine de la HATVP

Ce cumul d'activités pour reprendre ou créer une entreprise est ensuite soumis à la même procédure que pour les agents cessant temporairement ou définitivement leurs fonctions et qui se proposent d'exercer une activité privée (cf. B. L'exercice d'activités privées par des agents ayant cessé leurs fonctions).

3- Le renouvellement de l'autorisation du temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise

L'autorisation peut être renouvelée pour une durée d'un an **après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation à accomplir un service à temps partiel, un mois au moins avant le terme de la première période.**

La demande de renouvellement de l'autorisation ne fait pas l'objet d'une nouvelle saisine de la HATVP (conformément au dernier alinéa de l'article 16 du décret du 30 janvier 2020).

Après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise, **une durée minimale de trois ans doit être respectée avant que ne puisse être accordée une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel dans le même but** (article 25 septies III de la loi du 13 juillet 1983).

4 - Les sanctions

L'autorité compétente 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.

Lorsque le fonctionnaire ne respecte pas l'avis rendu, il peut faire l'objet de **poursuites disciplinaires**. Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, le manquement à cette règle de cumuls d'activités donne lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.

Si l'agent est titulaire d'un contrat de travail et qu'il ne respecte pas l'avis rendu, le contrat prend fin à la date de notification de l'avis, sans préavis et sans indemnité de rupture.

II. Le cumul avec des emplois publics permanents à temps non complet

Cette dérogation à l'interdiction du cumul d'emplois est prévue par **le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié, portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.**

Il s'agit uniquement du cas où un agent public viendrait à compléter son activité principale par un ou plusieurs autres emplois publics permanents à temps non complet.

A. Définition

Pour bien comprendre, il convient de préciser ce qu'est **un emploi public permanent**.

Il s'agit des emplois qui correspondent à **une activité normale et habituelle de l'administration**.

Par opposition, les emplois non permanents sont ceux permettant de faire face à un besoin occasionnel, tels que certains types de contrats de droit public (comme le prévoit l'article 3 1° et 2° de la loi du 26 janvier 1984 pour un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité), certains types de contrats de vacation ou encore certains types de contrats de droit privé (contrats d'apprentissage, contrats aidés, etc.).

Les emplois permanents sont en principe pourvus **par des agents titulaires**, mais la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit plusieurs cas dérogatoires limitatifs dans lesquels ces postes peuvent être pourvus **par des agents contractuels**.

Les cas de recrutements d'agents contractuels de droit public dans des emplois publics permanents sont déterminés par la loi 84-53 du 26 janvier 1984 :

- Article 3-1 : *Le remplacement momentané de titulaires ou de contractuels ;*
- Article 3-2 : *Le recrutement en vue de faire face temporairement à la vacance d'un emploi ;*
- Article 3-3 :
 - 1° : *Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;*
 - 2° : *Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;*
 - 3° : *Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ;*
 - 3° bis : *Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois ;*
 - 4° : *Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;*
 - 5° : *Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ;*

- Article 47 : *Le recrutement direct d'un contractuel sur un emploi fonctionnel ;*
- Article 38 : *Le recrutement sur contrat d'un candidat reconnu handicapé.*
-

B. Les limites posées par le décret du 20 mars 1991

Le décret n°91-298 du 20 mars 1991, modifié par le décret n°2020-132 du 17 février 2020 vient poser deux types de limite à l'exercice, en plus de l'activité principale d'un agent public, d'un ou plusieurs emplois publics permanents à temps non complet.

Le texte vise exclusivement les fonctionnaires territoriaux et exclut notamment les contrats de droit privé de son champ d'application.



Le décret ne cite en revanche pas du tout – c'est-à-dire ni pour les exclure de la dérogation et ses limites, ni pour les y inclure – les contractuels de droit public.

Toutefois, **la pratique veut** (dans l'attente d'une clarification jurisprudentielle) **que le décret leur soit également appliqué en cas de demande de cumul de ce type.**

1 - Une durée totale de service ne pouvant excéder de 15% la durée d'un emploi à temps complet

La durée maximale légale de travail varie en fonction de si l'agent occupe un ou plusieurs emplois publics permanents à temps non complet ou pas.

En cas d'exercice d'un ou plusieurs emplois publics permanents à temps non complet, la durée maximale de service **ne peut pas excéder 115% d'un temps complet** (cf. *article 8 du décret du 20 mars 1991*), soit 40 h15 lorsque la durée d'un temps complet est de 35 heures (cas général).

Exceptions : certains cadres d'emplois ont une durée d'emploi inférieure à 35 heures.

Ainsi, pour les assistants d'enseignement artistique dont le temps complet est fixé à 20 heures par semaine, le cumul est limité à 23 heures hebdomadaires au total.

Un assistant d'enseignement artistique titulaire qui travaille à temps complet pour une collectivité et à temps non complet en tant que contractuel pour une autre, va ainsi au-delà des limites légales dès lors qu'il effectue plus de 3 heures de services dans cette seconde collectivité.

2 - L'interdiction de cumul d'un emploi à temps complet et d'un emploi permanent à temps non complet dans la même collectivité ou le même établissement

L'article 9 du décret du 20 mars 1991 modifié nous indique que :

« *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*** ».

Pris en application d'une jurisprudence du Conseil d'Etat (CE, n°317792 du 20 décembre 2011), il ressort de la nouvelle rédaction de l'article 9 précité qu'un fonctionnaire territorial occupant un emploi à temps complet ne peut occuper un ou plusieurs emplois à temps non complet qu'à la double condition que :

- Ce soit **dans une autre collectivité ou un autre établissement que celui dans lequel il exerce son emploi à temps complet** (~~ce ne peut pas non plus être dans un établissement relevant de la collectivité d'origine~~) ;
- Et que **sa durée totale de service n'excède pas de plus de 15 %** celle afférente à un emploi à temps complet.

Cette possibilité d'exercice d'emplois permanents à temps non complet en plus de l'activité principale est donc ouverte tant aux agents disposant déjà d'un emploi à temps complet qu'à ceux ne possédant que des emplois à temps non complet. C'est la limite des 15% qui les place tous sur un pied d'égalité.

~~Ainsi, par exemple, un fonctionnaire employé à temps complet dans une commune ne peut pas être employé dans la caisse des écoles de cette même commune sur un emploi à temps non complet.~~

En revanche, **le fonctionnaire peut cumuler deux ou plusieurs emplois à temps non complet au sein de la même collectivité, à condition qu'il soit bien titulaire de la fonction publique et employé sur deux emplois grades différents.**

A noter qu'une collectivité territoriale ne peut pas employer un même agent à la fois en qualité de titulaire et de contractuel (Cf. CE, n°64259 du 23 février 1966 et Question écrite n°199938 du 21 décembre 1998).

3-Le cumul avec un emploi public non permanent

Pour toute autre activité ou type d'emploi n'étant pas un emploi public permanent, le décret ne s'applique pas et donc la limite des 115% non plus.

Il convient de distinguer si l'agent exerce ses fonctions pour une durée supérieure à 70 % d'un temps complet ou pas.

Agent exerçant des fonctions d'une durée supérieure à 70 % du temps complet :

Dans ce cas, il pourra s'agir d'un cumul avec une activité accessoire, notamment, des activités d'intérêt général exercées auprès d'une personne publique. Dans ce cas, les agents sont soumis au régime de demande d'autorisation.

Agent exerçant des fonctions d'une durée inférieure ou égale à 70 % du temps complet :

Dans ce cas, les agents sont soumis uniquement à un régime de déclaration auprès de leur employeur (ou de leurs employeurs le cas échéant).

Dans tous les cas, ce sont les règles de droit commun concernant la durée maximale légale de travail qui s'appliquent. En effet, **cette limite est fixée par l'article 3 du décret n°2000-815** du 25 août 2008 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, lequel est applicable aux fonctionnaires territoriaux conformément au décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

III. L'exercice d'activités accessoires

C'est l'article 25 septies IV de la loi du 13 juillet 1983 qui prévoit cette dérogation. Le fonctionnaire peut ainsi être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé **dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice.**

L'article 11 du décret du 30 janvier 2020 **fixe la liste exhaustive des activités susceptibles d'être autorisées.**

A. Définition

Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, abrogeant le décret n°2017-105 du 27 janvier 2017, dispose dans son article 10 :

*« Sous réserve des interdictions prévues au 2° à 4° de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et celles prévues par le présent décret, l'agent peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à cumuler une activité accessoire avec ses fonctions. Cette activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal à cumuler une activité accessoire avec son activité principale, **sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service** ni placer l'intéressé en situation de méconnaître l'article 432-12 du code pénal. Cette activité peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires ».*

Cet article nous donne ainsi la définition des activités accessoires et les limites dans lesquelles elles peuvent être exercées. La référence à l'article 432-12 du code pénal, notamment, met en garde contre la prise illégale d'intérêts.

Il s'agit d'un délit auquel s'exposent les personnes dépositaires de l'autorité publique, chargées d'une mission de service public ou bien élues si elles prennent, reçoivent ou conservent, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elles avaient, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement.

Le fait que l'activité accessoire n'ait pas d'incidences sur l'emploi principal est le critère majeur de cette dérogation. Seront ainsi analysés par l'autorité hiérarchique non seulement, l'activité exercée en elle-même, mais aussi les conditions d'emploi de l'agent ainsi que l'éventuel impact de cette activité sur le service et la manière de servir de l'agent.

B. Les activités autorisées par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020

L'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 précise de manière exhaustive les activités accessoires pouvant désormais être autorisées :

- Expertise et consultation, sans préjudice des dispositions du 3° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L. 531-8 et suivants du code de la recherche ;
- Enseignement et formation ;
- Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire ;
- Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du code rural dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;
- Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce ;
- Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;
- Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;
- Une activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;
- Une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger.
- Des services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail ;
- De la vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.



Ces deux dernières activités ne peuvent être exécutées que sous le régime des micro-entreprises (anciennement appelé régime des auto-entrepreneurs).

C. La procédure

Il convient dans un premier temps, de distinguer si l'agent exerce ses fonctions pour une durée supérieure à 70 % d'un temps complet ou pas.

- **Agent exerçant des fonctions d'une durée supérieure à 70 % du temps complet :**

Conformément à l'article 12 du décret du 30 janvier 2020, le cumul est subordonné à la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'intéressé.

Cependant, sous réserve des interdictions prévues aux 2°, 3° et 4° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, **l'exercice d'une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif est libre** et ne nécessite donc aucune autorisation (article 10 du décret n°2020-69).

Exception faite du cas évoqué ci-dessus, où une autorisation préalable n'est pas nécessaire, conformément à l'article 12 du décret n°2020-69, l'intéressé doit adresser à l'autorité dont il relève une demande écrite contenant les informations nécessaires à l'appréciation de cette demande.

L'autorité accuse réception de la demande et peut solliciter des informations complémentaires. Si 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.

Elle doit **notifier sa décision dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande** (cf. article 13 du décret du 30 janvier 2020).

La décision peut comporter **des réserves et des recommandations** visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service.

En l'absence de décision expresse dans le délai imparti, l'autorisation est réputée rejetée.

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 (article 14 du décret n°2020-69).

L'autorité dont relève l'agent peut également s'opposer à tout moment à la poursuite d'une activité dont l'exercice a été autorisé dans les cas définis à l'article 17 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, à savoir :

- Lorsque l'intérêt du service le justifie ;
- Lorsque les informations sur la base desquelles l'autorisation a été donnée paraissent erronées ou celles communiquées dans la déclaration mentionnée à l'article 13 sont inexactes ;
- Lorsque le cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques.

Enfin, le décret n°2020-69 rappelle que l'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'intéressé.

➤ **Agent exerçant des fonctions d'une durée inférieure ou égale à 70 % du temps complet :**

Dans ce cas, les agents sont soumis uniquement à un régime de déclaration préalable auprès de leur employeur (ou de leurs employeurs le cas échéant).

L'agent doit **déclarer son autorité hiérarchique** le cumul d'activités envisagé par une demande écrite. L'administration dispose d'un délai d'un **mois** pour notifier sa décision, à compter de la réception de la demande. Ce délai est porté à deux mois lorsque l'agent relève de plusieurs autorités.

La demande écrite doit mentionner la nature de la ou les activités envisagées ainsi que, le cas échéant, la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activités.

L'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des obligations de service de l'agent.

Ce sont les règles de droit commun concernant la durée maximale légale de travail qui s'appliquent. L'agent devra ainsi veiller à ne pas dépasser la durée légale de travail autorisée, soit 44 heures hebdomadaires maximum sur une moyenne de douze semaines.

TITRE III. LES ACTIVITES LIBREMENT EXERCEES

L'article 25 septies V de la loi du 13 juillet 1983 modifiée vient poser deux types d'activités pouvant être exercées librement par les agents publics.

Une liste d'autres activités dont l'exercice est libre peut être dressée à l'étude de plusieurs textes spéciaux

Dans ces hypothèses, aucune autorisation particulière n'est nécessaire dès lors que les principes en matière de cumul d'activités sont respectés.

En pratique, l'agent est toutefois invité à en informer son employeur afin qu'il puisse s'assurer qu'il s'agit bien d'un cas de compatibilité.

I. Les activités libres en vertu de l'article 25 septies V de la loi du 13 juillet 1983

Comme il a été dit en introduction de la présente note, l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, dans sa nouvelle rédaction, n'énonce plus que deux types d'activités librement exercées par les agents publics.

A. Les œuvres de l'esprit

La production des œuvres de l'esprit (livres, peintures, musiques, photographies, etc.), 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 au droit d'auteur des agents publics et sous réserve du respect des obligations statutaires de discrétion professionnelle et de secret professionnel (posés par l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983).

B. L'enseignement

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

II. Les activités libres en vertu d'autres textes législatifs et réglementaires toujours en vigueur

Le caractère exhaustif de la liste posée par l'article 11 du décret du 30 janvier 2020 doit être mis en balance avec la loi n° 2007-148 (article 23 VI) de modernisation de la Fonction Publique qui nous indique que **les dispositions législatives ayant édicté des règles spéciales à certaines catégories de fonctionnaires ou d'agents publics restent en vigueur.**

A ce titre, les agents publics peuvent également :

- Exercer une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif (article 10 du décret du 30 janvier 2020).
- Bénéficier d'un « contrat vendanges » à durée déterminée de droit privé (article L718-6 du Code rural).
- Exercer les fonctions d'agent recenseur, par dérogation aux règles de droit commun en matière de cumul (article 156 loi n°2002-276 du 27 février 2002).
- Être membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération ouvrant droit aux indemnités (article L114-26 du Code de la mutualité).
- Remplir les fonctions de syndic de copropriété au sein de la copropriété où ils sont eux-mêmes propriétaires (question écrite AN n° 18407 du 14 juillet 1979). Néanmoins cette activité doit avoir un caractère occasionnel et être compatible avec l'exercice de l'emploi public.

Cette dérogation était en lien avec la possibilité de « *librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfiques qui s'y attachent* » et de gérer « *librement leur patrimoine personnel ou familial* » anciennement prévue par l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983.

Cette disposition n'a pas été reprise par la loi modifiée. On peut donc considérer que la gestion du patrimoine privé est libre, dans la limite des obligations incombant aux agents publics et notamment des interdictions posées par l'article 25 septies I de la loi du 13 juillet 1983 modifiée, telles que le conflit d'intérêts.

- Les architectes qui ont la qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel employé à temps plein peuvent exercer à titre individuel, sous forme libérale, lorsque leur statut ou leur contrat ne l'interdit pas, des missions de conception et de maîtrise d'œuvre pour le compte d'autres personnes publiques ou de personnes privées dans les conditions fixées par le décret n° 81-420 du 27 avril 1981.
NB : *Les architectes des Bâtiments de France, en revanche, ne peuvent exercer aucune mission de conception ou de maîtrise d'œuvre à titre libéral (cf. article 38 de la Loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains).*
- Les praticiens statutaires exerçant à temps plein dans les établissements publics de santé sont autorisés à exercer une activité libérale dans les conditions définies par le Code de la santé publique (article L6154-1 et suivants et R6154-1 et suivants).



ANNEXE : DEMANDE D'AUTORISATION DE CUMUL D'ACTIVITES A TITRE ACCESSOIRE

Agents à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet d'une durée supérieure à 70 % d'un temps complet

Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Nom(s) : Prénom(s) :

Grade :

Bureau, direction, service :

Adresse professionnelle :

Téléphone : Adresse électronique :

I / Description de l'activité principale exercée :

Fonctions exercées :

Ces fonctions sont exercées : *(cochez la case appropriée)*

à temps complet

à temps partiel *(indiquer la quotité :)*

à temps non complet supérieur à 70 % d'un temps complet *(indiquer la quotité :)*

II / Projet de cumul d'activités à titre accessoire :

Description de l'activité envisagée :

Identité, nature et secteur d'activité de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire :

Nature de l'activité accessoire *(voir la liste des activités autorisées en annexe) :*

Durée, périodicité et horaires approximatifs de l'activité :

Conditions de rémunération de l'activité :

Conditions particulières de réalisation de l'activité (*déplacements, variation saisonnière de l'activité etc.*) :

.....
.....
.....
.....

Exercez-vous déjà une ou plusieurs activité(s) accessoire(s) ?

- oui
 non

En cas de réponse positive, veuillez décrire précisément ces activités (*caractère public ou privé, durée, périodicité et horaires approximatifs etc.*) :

.....
.....
.....
.....

Informations complémentaires que vous souhaitez porter à la connaissance de l'administration :

.....
.....
.....
.....

III / Déclaration sur l'honneur :

(A compléter dans le cas d'un cumul avec une activité accessoire à caractère privé)

Je soussigné (*nom et prénom*)

Souhaitant cumuler mon activité principale avec une activité privée accessoire pour le compte de (*nom et coordonnées de l'entreprise ou de l'organisme*)

.....
.....
.....
.....

Déclare sur l'honneur ne pas être chargé, dans le cadre de mon activité principale, de la surveillance ou de l'administration de cette entreprise ou de cet organisme, au sens de l'article L. 432-12 du Code pénal.

Fait à :

Le :

Signature :

Avis du supérieur hiérarchique :

Avis du supérieur hiérarchique sur la demande de cumul

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Date :

Signature (identité, grade et fonctions du responsable) :

Avis de l'autorité territoriale :

Avis de l'autorité territoriale sur la demande de cumul

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Date :

Signature :

En cas de changement substantiel dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité faisant l'objet de cette demande d'autorisation, il sera considéré que vous exercez une nouvelle activité et vous devrez formuler une nouvelle demande d'autorisation.

En outre, l'autorisation que vous sollicitez n'est pas définitive. L'autorité dont vous relevez peut s'opposer à tout moment à la poursuite d'une activité qui a été autorisée si :

- l'intérêt du service le justifie,
- les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été délivrée apparaissent erronées,
- l'activité autorisée perd son caractère accessoire.