

**Le cumul d'activités des agents publics -
Le contrôle du départ provisoire ou
définitif vers le secteur privé -
Le cumul d'emplois publics**

DOSSIER

PRATIQUE

STATUT



AVRIL 2025

Sommaire

Introduction.....	5
I. Le principe : l'interdiction du cumul d'activités	8
A. Le personnel soumis aux règles relatives au cumul d'activités.....	8
B. La portée du principe	8
1. Le cadre général du principe	8
2. La situation des agents suspendus	9
3. La situation des agents placés en congés de maladie	9
4. La situation des agents placés en congés annuels	10
5. La situation des agents placés en disponibilité	11
C. La sanction de la violation du principe.....	11
1. Le versement des rémunérations illégalement perçues.....	11
2. L'engagement de sanctions disciplinaires	12
3. Le cas échéant, l'engagement de poursuites pénales.....	13
II. Les dérogations à l'interdiction du cumul d'activités.....	14
A. Les activités librement exercées par les agents	15
1. La production des œuvres de l'esprit.....	15
2. Les professions libérales découlant des fonctions artistiques ou d'enseignement.....	16
3. La gestion du patrimoine personnel ou familial.....	16
4. Les activités bénévoles exercées au profit des personnes publiques ou privées sans but lucratif	17
5. Les fonctions de syndic bénévole de copropriété.....	17
6. Les activités relevant de certains contrats spéciaux	17
B. Les activités soumises à déclaration préalable	18
1. La poursuite d'une activité privée à la suite d'un recrutement dans la fonction publique (articles L.123-4 et L123-6 du CGFP)	18
2. Les emplois à temps non complet d'une durée inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du temps de travail (articles L.123-5 et L.123-6 du CGFP)	19
C. L'exercice d'une activité privée sur autorisation de l'autorité territoriale	20
1. L'autorisation de service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise (article L.123-8 du CGFP)	20
a. La procédure de création ou reprise d'une entreprise	20
b. Le contrôle déontologique	22

2. L'exercice d'une activité accessoire (article L.123-7 du CGFP)	24
a. Les critères définissant une activité accessoire.....	24
b. Les activités accessoires autorisées	25
c. La procédure d'autorisation de l'exercice une activité accessoire	29
d. Le régime de l'accident de travail pendant l'exercice d'une activité accessoire	30
III. Le contrôle du départ temporaire ou définitif des agents publics vers le secteur privé	32
A. L'identification des agents concernés par le contrôle	32
B. La demande préalable de l'agent	33
C. Le contrôle de la demande	33
1. Le contrôle obligatoire de l'autorité territoriale	33
2. Le cas échéant, la saisine subsidiaire du référent déontologue	34
3. Le cas échéant, la saisine subsidiaire de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP)	34
D. La décision de l'autorité territoriale.....	34
IV. Le cumul d'emplois public	35
A. Je suis fonctionnaire.....	37
B. Je suis agent contractuel de droit public sur un emploi permanent.....	38
C. Je suis agent contractuel de droit public sur un emploi non permanent	39
V. Les éléments du contrôle par l'autorité territoriale dans le cadre du cumul d'activités.....	40
A. Le contrôle des obligations déontologiques de l'agent	40
B. Le contrôle des garanties minimales de temps de travail.....	43
C. Le contrôle des éléments pénaux	44
1. La notion de conflit d'intérêts	44
2. La prise illégale d'intérêts.....	45

Textes de référence

- Code général de la fonction publique :
 - dispositions législatives générales sur le cumul : articles L. 121-3, L. 123-1 à L. 123-10 et L. 124-4 à L. 124-6 ;
 - dispositions réglementaires relatives aux règles de cumul : articles R. 123-1 à R. 123-16 ;
 - dispositions réglementaires relatives au référent déontologue : articles R. 124-2 à R. 124-12 ;
 - dispositions réglementaires relatives au contrôle des activités lucratives des agents publics ayant cessé leurs fonctions : articles R. 124-27 à R. 124-37 ;
 - dispositions réglementaires relatives au contrôle préalable à la nomination ou à la réintégration : articles R. 124-38 à R. 124-39 ;
- Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;
- Jurisprudences administratives.

A souligner : le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du Code général de la fonction publique a abrogé :

- le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique ;
- le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique (abrogation partielle des articles 1 et 2 mais les dispositions maintenues ne concernent pas la fonction publique territoriale).

Introduction

Le dévouement des agents publics au service public constitue l'un des principes fondateurs de la fonction publique, car il permet de garantir :

- la disponibilité des agents envers leur employeur (Etat, collectivité territoriale ou établissement public, etc.), et tend à assurer par là même la continuité du service public ;
- l'indépendance ainsi que la neutralité du service public par rapport à des intérêts tiers, et notamment privés.

Dès lors, **de cette obligation d'exclusivité découle le principe d'interdiction du cumul d'activités qui a pour objet :**

- **de protéger l'agent public** contre la tentation de négliger ses obligations de service au bénéfice d'une activité étrangère à sa mission de service public et d'éviter également que son intérêt personnel ne le conduise à méconnaître ou à bafouer l'intérêt général dont il est gardien et garant ;
- **de protéger l'administration** en garantissant non seulement le bon fonctionnement et la continuité du service public en s'assurant que les agents se consacrent en priorité et principalement à leurs missions, mais également son indépendance en évitant une confusion ou une porosité entre activités publiques et activités privées.

Ainsi, conformément à l'article L. 121-3 du Code général de la fonction publique, « **l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées** ».

Cependant, **si la règle est l'interdiction du cumul d'activités**, elle connaît **des dérogations afin de permettre aux agents publics qui le souhaitent, tout en garantissant le bon fonctionnement du service, de faire preuve d'une initiative entrepreneuriale ou de compléter leurs revenus** (QE n° 25451 JO 24/12/2019, p. 11251 ; réponse JO 07/04/2020, p. 2649).

En effet, en application de l'article L. 121-3 précité, l'article L. 123-1 du même code précise que « l'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles L. 123-2 à L. 123-8 ».

Ainsi, cette **obligation de désintéressement** des agents publics connaît des **dérogations qui sont strictement et limitativement encadrées par les textes, sous la responsabilité de l'autorité territoriale** qui est tenue de procéder au contrôle des cumuls demandés et exercés.

A souligner : le fait pour l'agent public de ne tirer aucun revenu d'une activité ne permet pas de le faire échapper à la réglementation sur le cumul d'activités. Ainsi, ni la circonstance que l'agent ne perçoive aucune rémunération, ni le caractère déficitaire d'une activité ne lui retirent son caractère lucratif (CE, 23 mai 2001, M. Pascal X., n° 206102 ; CAA de Nantes, 14 mai 2012, M. X., n° 11NT00871).

Afin d'appréhender le cadre juridique du cumul d'activité, il convient principalement de se reporter aux dispositions du Code général de la fonction publique et plus précisément :

- aux dispositions législatives générales : articles L. 121-3, L. 123-1 à L. 123-10 ;
- aux dispositions réglementaires relatives aux règles de cumul : articles R. 123-1 à R. 123-16 ;
- aux dispositions réglementaires relatives au référent déontologue : articles R. 124-2 à R. 124-12 ;
- aux dispositions réglementaires relatives au contrôle préalable à la nomination ou à la réintégration : articles R. 124-38 à R. 124-39.

En outre, les avis rendus par les référents déontologues et la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (ainsi qu'à ceux de l'ancienne commission de déontologie, qui restent pertinents) peuvent être des sources utiles et adaptées afin de vérifier le cumul envisagé.

Par ailleurs, **certains agents publics peuvent également décider de quitter provisoirement ou définitivement la fonction publique afin d'aller travailler dans le secteur privé**, ce qui est communément appelé le « pantoufle ».

Cette possibilité, strictement encadrée par les textes, est soumise à un **contrôle préalable** afin d'empêcher que les agents concernés ne puissent commettre un délit de prise illégale d'intérêts ou encore porter atteinte au bon fonctionnement, à l'indépendance et à la neutralité de l'administration.

Les modalités du contrôle de ces activités privées lucratives sont déterminées par :

- les articles L. 124-4 à L. 124-6 du Code général de la fonction publique ;
- les articles R. 124-27 à R. 124-37 du Code général de la fonction publique.

IMPORTANT : il est à souligner que **les agents publics peuvent être conseillés par un référent déontologue dans le cadre de leur projet de cumul d'activités ou de départ vers le secteur privé** : il s'agit d'un **DROIT** pour tout agent public.

En effet, l'article L. 124-2 du CGFP prévoit que « tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques [...]. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service ».

Par ailleurs, **les employeurs publics peuvent également s'appuyer sur cet acteur majeur (cf. développements infra)** pour apprécier notamment la compatibilité des projets des agents concernés avec les règles déontologiques ou pénales.

Enfin, **un agent public peut également cumuler son emploi avec un ou plusieurs autres emplois publics** : des règles spécifiques sont également prévues, notamment par le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

La présente note a pour objet de présenter ces différents cadres juridiques afin d'accompagner les autorités territoriales dans l'appréciation concrète des situations individuelles et de leur permettre de prendre une décision adaptée.

Tableau de synthèse – Dérogations au principe d’interdiction du cumul d’activités

	Référence juridiques (CGFP)	Régime juridique	Saisine du référent déontologue	Renvoi
Activité exercée librement (œuvres de l’esprit, gestion du patrimoine personnel, etc.)	Articles L.123-2 et L.123-3	Activité exercée librement	Pas de saisine du référent déontologue	Page 15
Dirigeant ou associé d’une société qui est lauréat d’un concours ou recruté en tant qu’agent contractuel de droit public	Article L.123-4	Déclaration préalable pour une durée d’un an	Pas de saisine du référent déontologue	Page 18
Agents qui occupent un emploi à temps incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % (24h30)	Article L.123-5	Déclaration préalable	Pas de saisine du référent déontologue	Page 19
La création ou reprise d’une entreprise	Article L.123-8	Autorisation préalable avec un temps partiel pour création ou reprise d’une entreprise	En cas de doute sérieux, saisine pour avis du référent déontologue. En cas de doute sur l’avis du référent, saisine de la HATVP.	Page 21
Les activités accessoires	Article L.123-7	Autorisation préalable	Pas de saisine du référent déontologue	Page 25
La cessation temporaire ou définitive des fonctions (3 ans)	Articles L.124-4 à L.124-6	Saisine préalable de l’autorité territoriale pour une appréciation de l’activité privée de l’agent	En cas de doute sérieux, saisine pour avis du référent déontologue. En cas de doute sur l’avis du référent, saisine de la HATVP.	Page 33

I. Le principe : l'interdiction du cumul d'activités

A. Le personnel soumis aux règles relatives au cumul d'activités

Il s'agit des agents publics, c'est-à-dire :

- les fonctionnaires, qu'ils soient stagiaires ou titulaires ;
- les agents contractuels de droit public, qu'ils soient en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI), ce qui exclut les vacataires.

A souligner : les collaborateurs de cabinet, qui sont des agents contractuels de droit public, sont également soumis aux règles sur le cumul d'activités.

IMPORTANT : ce principe s'applique :

- que les agents soient à temps complet, à temps non complet, ou encore à temps partiel ;
- que les agents soient sur un emploi permanent ou non permanent ;
- enfin, que les agents soient en position d'activité ou dans une autre situation administrative.

Néanmoins, selon la quotité de travail, la nature de l'emploi ou encore la situation administrative de l'agent (activité, disponibilité...), **le principe d'interdiction du cumul d'activités se trouve assoupli (cf. II et III)**

B. La portée du principe

1. Le cadre général du principe

Au-delà de l'énoncé de la règle de principe, le Code général de la fonction publique énumère expressément une liste d'activités strictement interdites. Ainsi, l'article L. 123-1 du CGFP précise qu'il « est interdit à l'agent public :

1° De créer ou de reprendre une entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat ou affiliée au régime prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale ;

A souligner : il existe des exceptions à cette interdiction générale, limitées par les textes à certains types d'activités, en termes de durée et de conditions d'exercice (activités accessoires et temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise : cf. infra II).

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

A souligner : cette interdiction n'interdit pas aux agents publics de détenir des parts sociales au sein des sociétés civiles ou commerciales ni de gérer leur patrimoine : à ce titre, ils peuvent librement diriger une société civile immobilière (SCI) constituée pour la gestion de leur bien personnel (cf. infra II).

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 ;

A souligner : sous cette réserve, les agents publics peuvent être autorisés à exercer une activité de consultant ou d'expert (cf. infra II).

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 ;

A souligner : cette interdiction vise la prévention des conflits d'intérêts (articles L. 121-4 et L. 121-5 du CGFP) et aucune exception n'est possible en la matière ;

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

A souligner : certaines situations de cumuls publics sont possibles (cf. infra IV).

2. La situation des agents suspendus

Le fonctionnaire suspendu (article L.531-1 du CGFP) et l'agent contractuel de droit public (article 36A du décret n° 88-145) demeurent soumis à l'ensemble des obligations imposées par leur statut, à l'exception de l'obligation de service et à l'interdiction de principe de cumul de leurs fonctions avec une activité privée rémunérée (CAA Bordeaux 23 octobre 2012, n° 11BX02664 ; CAA Paris, 29 juin 2010, n° 09P01163 ; CAA Versailles, 19 juillet 2016, n° 15VE00556).

En effet, l'interdiction de cumul est conçue dans le souci de protection du service et vise le cumul d'activités. La condition d'interdiction du cumul n'est donc plus remplie dans le cas où une suspension des fonctions et donc de service est prononcée.

Par conséquent, l'**agent suspendu n'est plus limité aux activités autorisées prévues par l'article L.123-1 du CGFP et peut exercer cette activité sans avoir, notamment, au préalable à déclarer ou solliciter l'autorisation de son administration**.

Cependant, l'**agent reste soumis aux dispositions du Code pénal et ne pourra pas exercer une activité qui serait constitutive d'une prise illégale d'intérêt par exemple**.

De même, il **doit notamment respecter les obligations et principes déontologiques**, à l'instar par exemple du devoir de réserve qui s'impose à tout fonctionnaire même en dehors du service et il doit rester à la disposition de son administration qui souhaiterait le convoquer dans le cadre de la procédure disciplinaire (CE, 10 janvier 1969, n°74553).

3. La situation des agents placés en congés de maladie

Un agent placé en congés de maladie prévus aux articles L.822-1 à L.822-30 du CGFP demeure en position d'activité. A ce titre, il reste soumis à ses obligations professionnelles imposées par son statut.

Le principe de l'interdiction du cumul d'activités reste donc un principe auquel l'agent est soumis pendant cette période de congés de maladie.

Par exemple, dans un arrêt de la CAA de Versailles (23 septembre 2022, n°20VE018555), le juge a rappelé ce principe dans la situation d'un agent qui participait à une tournée artistique au Brésil alors qu'elle était placée en congé de maladie.

Il en va de même pour les agents placés en congé de longue maladie qui exercent une activité lucrative privée (CAA de Douai, 9 mars 2023, n°22DA00487).

En ce sens, l'article 28 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux dispose que « le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser toute activité rémunérée à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement par le médecin du travail au titre de la réadaptation [...] ».

4. La situation des agents placés en congés annuels

Les congés annuels correspondent à une période d'absence autorisée pendant laquelle l'agent est dispensé d'exercer ses fonctions tout en conservant ses droits à la rémunération et ceux liés au déroulement de sa carrière.

Si le CGFP ne donne pas de véritable définition des congés annuels pour un agent public, se bornant à indiquer que les agents en activité ont droit à ceux-ci (article L.621-1 du CGFP), le droit européen ne présente pas non plus une définition claire et précise de ces congés annuels (Article 7 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003).

La jurisprudence européenne vient apporter plusieurs précisions sur l'intérêt et la notion de congé annuel pour les travailleurs. Dans un arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06, la CJUE indique notamment « *Il est constant que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs* ».

Dès lors, en suivant cette définition, **un agent placé en congé annuel doit effectivement se reposer de son temps de travail exercé dans le secteur public et ne peut donc exercer une activité salariée, qu'elle soit dans le public ou le privé.**

Un agent ne peut donc pas exercer de cumul d'activités pendant cette période de congés annuels, car le but principal du congé annuel, à savoir permettre à un agent de se détendre et se reposer, irait à l'encontre de l'exercice d'une activité rémunérée pendant cette période.

Néanmoins, une certaine souplesse pourrait être accordée concernant les agents annualisés. En effet, ces agents bénéficient de longues périodes de congés annuels ou de récupération, notamment pendant les vacances scolaires d'été.

Dans ce cadre, un agent annualisé qui demande l'autorisation d'exercice d'une activité accessoire pendant ses congés annuels ou la période de récupération pourrait voir cette autorisation délivrée par l'autorité territoriale sous certaines conditions :

- l'activité doit obligatoirement être accessoire ;
- l'agent ne doit pas réaliser cette activité pendant l'intégralité de la période de congés annuels ou de récupération afin de lui permettre de bénéficier d'un temps de repos.

Il s'agira ici d'une appréciation souveraine de l'autorité territoriale qui devra apprécier au cas par cas si l'exercice de cette activité est compatible avec les obligations de l'agent et si cette période de travail nuit au service de l'agent lors de son retour (fatigue, risque d'erreurs, etc.).

5. La situation des agents placés en disponibilité

Ce principe s'applique également à l'**ensemble des fonctionnaires en position de disponibilité de droit** de l'article 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (élever un enfant âgé de moins de douze ans, donner des soins ou suivre le conjoint ou le partenaire), **mais également aux disponibilités discrétionnaires** de l'article 21 dudit décret (études ou recherches présentant un intérêt général), à l'**exception de la mise en disponibilité pour convenances personnelles ou pour créer ou reprendre une entreprise** (article 23 dudit décret).(CF Partie II du document).

La seule exception concerne la disponibilité d'office pour raison de santé (articles 19 et 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986). Dans cas précis, l'agent cesse de bénéficier de ses droits à rémunération.

Cependant, s'il remplit les conditions fixées par le Code de la sécurité sociale, il peut bénéficier de prestations versées selon les situations par la collectivité ou la CPAM.

L'agent peut pendant cette période de disponibilité d'office exercer une activité privée lucrative puisqu'il n'est plus placé en position d'activité. L'agent reste cependant soumis aux règles de cumul d'activités relatives aux agents ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions (CG Partie III du document).

Cette activité privée lucrative doit cependant être autorisée par l'autorité territoriale, mais également par le médecin traitant de l'agent qui doit se prononcer sur l'aptitude de l'agent à effectuer cette activité privée.

L'exercice de cette activité privée lucrative n'empêche pas le versement des prestations, au titre de la disponibilité d'office pour raison de santé.

C. La sanction de la violation du principe

1. Le reversement des rémunérations illégalement perçues

La violation de ces interdictions peut donner lieu à l'obligation pour l'agent à reverser les sommes illégalement perçues, par voie de retenue sur le traitement, dans le cadre d'une activité privée pour l'exercice de laquelle il n'a pas demandé d'autorisation (article L.123-9 du CGFP et CE, 16 janvier 2006, n°272648 : reversement d'environ 175 000 euros perçus par un praticien hospitalier au titre de l'activité libérale de la médecine exercée au sein d'un hôpital).

Les sommes à reverser doivent comprendre l'intégralité des sommes irrégulièrement perçues, sans déduction ni du montant de l'impôt sur le revenu éventuellement acquitté sur ces rémunérations, ni des charges engagées pour les percevoir (CAA de Versailles, 12 octobre 2023, Mme B. A. n° 21VE03405).

Ces retenues sont faites au profit du budget de la collectivité territoriale ou établissement public qui supporte la charge du traitement principal.

Le reversement des sommes irrégulièrement perçues ne constitue ni une sanction disciplinaire, ni une sanction professionnelle, mais une sanction pécuniaire, visant à corriger les effets de l'illégalité d'une créance publique provoquée par le comportement de l'agent (CE, 16 janvier 2006, M. A., n° 272648).

IMPORTANT : ne sont concernées par le versement que les sommes relatives aux rémunérations de l'activité accessoire réalisée dans des conditions irrégulières et non la rémunération principale perçue en tant qu'agent public concomitamment à l'activité accessoire (CAA de Paris, 4 mars 2004, M. A., n° 03PA00861).

En outre, l'agent qui exerce une activité accessoire sans y être autorisé, et auquel le remboursement des sommes perçues a été demandé, n'est pas fondé :

- à invoquer un droit à indemnisation au titre du service fait (CE, 13 novembre 2020, M. B. A., n° 429706) ;
- à demander la réparation du préjudice subi résultant d'une perte de rémunération pour la période postérieure à son éviction de cette activité accessoire (CAA de Marseille, 28 février 2017, Mme D. E., n° 14MA03797) ;
- à opposer la prescription biennale à l'employeur car elle « ne s'applique qu'à la répétition de sommes indûment versées par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération » (CAA de Nancy, 30 mars 2022, M. B. c/ syndicat intercommunal à vocation unique de l'école de Musique de Ravel, n° 20NC00507).

A souligner : le versement des sommes perçues illégalement peut être réclamé alors même que l'autorité territoriale n'a pas engagé de poursuites disciplinaires et que l'agent accomplit la totalité de ses missions au titre de son activité principale.

2. L'engagement de sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire peut également être imposée à l'agent, car l'interdiction du cumul d'activités est une obligation déontologique qui vise à empêcher qu'une activité privée vienne mettre à mal le fonctionnement normal du service.

En ce sens, le refus de communiquer à l'employeur l'exercice d'une activité privée constitue « une faute revêtant un réel caractère de gravité, dès lors qu'il empêche l'administration de vérifier que l'agent en cause ne cumule pas des activités ou des rémunérations dans des conditions contraires aux exigences de la loi » (CAA de Nancy, 2 décembre 2010, n° 09NC01852).

Les sanctions disciplinaires peuvent aller jusqu'à la révocation :

- notamment lorsqu'une multiplication de cumuls d'activités sans autorisations sont exercés par un agent (CAA de Lyon, 12 janvier 2022, n° 19LY03573) ;
- ou lorsque l'agent, qui exerce illégalement une activité à titre commercial (en l'occurrence une activité d'animation de soirées musicales) et qui, malgré une mise en demeure d'y mettre fin et l'infraction d'un blâme, continue à l'exercer (CE, 10 juillet 2024, M. B. A. / Conseil départemental de la Gironde, n° 466526).

Concernant les agents contractuels de droit public, la circonstance que le contrat ne mentionne pas les obligations en matière de cumul d'emplois est sans incidence sur la légalité de la sanction qui peut être infligée pour violation des règles applicables en la matière : en effet, l'autorité territoriale n'est tenue par aucun texte ou principe d'informer personnellement chaque agent des droits et obligations en matière de cumul (CAA de Marseille, 24 février 2012, n° 09MA03514).

Par ailleurs, le juge administratif considère que la violation des règles relatives au cumul d'activités ne peut pas fonder le refus de renouvellement d'un CDD, faute pour l'administration de démontrer que l'activité privée « n'aurait pas permis de remplir ses obligations de service de manière satisfaisante dans la journée ou aurait eu des répercussions sur sa capacité à assurer les astreintes auxquelles il était soumis » (CE, 19 décembre 2019, M. B. A., n° 423685).

3. Le cas échéant, l'engagement de poursuites pénales

L'agent peut également faire l'objet des poursuites prévues par le Code pénal en cas de prise illégale d'intérêts qui interdit à une personne chargée d'une mission de service public « de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement » (article 432-12 du Code pénal).

Concernant la charge de la preuve, celle-ci peut être assez large, par exemple le rapport d'un détective privé établissant le cumul d'activités n'est pas considéré par le juge administratif comme un moyen déloyal de preuve (CE, 16 juillet 2014, M. B. A., n° 355201).

II. Les dérogations à l'interdiction du cumul d'activités

Le cumul d'activités en parallèle d'un emploi public est possible **lorsqu'un texte le prévoit expressément**. **IMPORTANT** : le fait qu'une activité non prévue par un texte ne soit pas incompatible avec l'exercice par l'agent de ses fonctions est sans incidence sur la méconnaissance des obligations statutaires : l'activité doit être expressément prévue par un texte.

Ainsi, il convient de distinguer :

Les activités librement exercées	➔ la production des œuvres de l'esprit (articles L. 123-2 du CGFP)
	➔ les professions libérales découlant des fonctions artistiques ou d'enseignement (article L. 123-3 du CGFP)
	➔ la gestion du patrimoine personnel et familial
	➔ les activités bénévoles exercées au profit des personnes publiques ou privées sans but lucratif
	➔ les fonctions de syndic bénévole de copropriété
	➔ en raison de certains contrats spéciaux prévus par la loi
Les activités soumises à déclaration préalable	➔ le dirigeant ou associé d'une société qui est lauréat d'un concours ou recruté en tant qu'agent contractuel de droit public (article L. 123-4 du CGFP)
	➔ les agents qui occupent un emploi à temps incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % (article L. 123-5 du CGFP)
Les activités soumises à autorisation	➔ les activités accessoires (article L. 123-7 du CGFP)
	➔ la création ou la reprise d'entreprise (article L. 123-8 du CGFP)

A. Les activités librement exercées par les agents

Un certain nombre d'activités ne sont pas concernés par l'interdiction du cumul d'activités pour les agents de la fonction publique territoriale et peuvent s'exercer librement, **sans déclaration ou autorisation préalables**.

1. La production des œuvres de l'esprit

Il s'agit de 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 (article L.123-2 du CGFP).

Les œuvres de l'esprit englobent notamment les livres, les conférences, les compositions musicales, les œuvres de dessins, les œuvres cinématographiques, etc. L'ensemble de ces productions de l'esprit est protégé notamment par les dispositions relatives aux droits d'auteur.

IMPORTANT : le Code de la propriété intellectuelle ne définit pas la notion d'œuvre de l'esprit, et la jurisprudence s'est toujours abstenue d'instituer une définition unique de l'œuvre. Elle a seulement précisé que, pour avoir le caractère d'une œuvre :

- la production de l'auteur doit être **originale ou revêtir un caractère artistique** (Cass. 1ère Civ., 11 février 1997, n° 95-13.176) ;
- l'œuvre doit faire état de **la marque de la personnalité et du talent de l'auteur** (CA Paris, 4e ch., 20 sept. 1994 : RIDA 2/1995, p. 367) : la jurisprudence analyse notamment, à cette fin, l'existence de choix, dans la réalisation de l'œuvre, qui permet de constater la réalité de l'expression de l'auteur et donc son originalité (Cass. 1ère Civ., 12 mai 2011, n° 10-17.852).

Ces définitions excluent donc notamment :

- **les textes purement techniques**, dont la forme et la teneur sont uniquement dictées par leur destination, à l'exclusion de tout choix de l'auteur : ainsi, la fonction de correspondant de presse locale ne peut pas être qualifiée de production d'œuvres de l'esprit car les productions de cette activité ne vont pas au-delà de la mission de « collecte et de transmission de l'information qu'exerce un correspondant local de presse », et ne reflète donc pas « sa personnalité par une analyse ou un traitement de l'information » (CAA Lyon, 13 octobre 2023, Mme B. A., n° 21LY02110) ;
- **certaines activités qui, par leur dimension essentiellement commerciale**, ne peuvent être considérées comme des œuvres de l'esprit : c'est le cas des photographes de mariage, les rédacteurs locaux de presse par exemple ou encore une activité de DJ (CE, 10 juillet 2024, M. A. B., n° 466526).

Lors de la production de ces œuvres de l'esprit, le respect des principes déontologiques s'impose, à l'instar du respect de l'obligation de secret professionnel ou encore de discréetion professionnelle, sous peine de sanction.

En ce sens, les œuvres de l'esprit, notamment d'expression écrite, doivent également respecter l'obligation de réserve (cf. l'ouvrage pamphlétaire d'une fonctionnaire territoriale : TA de Bordeaux, 31 décembre 2012, « Zoé Shepard », n° 1003360).

2. Les professions libérales découlant des fonctions artistiques ou d'enseignement

L'agent public membre du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou pratiquant des activités à caractère artistique peut exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions (article L. 123-3 du CGFP).

IMPORTANT :

- cette condition suppose un lien réel et suffisamment étroit entre la profession libérale et la nature des fonctions exercées par l'agent public ;
- si le juge administratif a encore rappelé que « l'exercice de ces activités n'est soumis à aucune déclaration ou autorisation préalable » (CE, 28 septembre 2022, Mme A. et autres, n° 461102), et qu'il ne peut pas être imposé aux agents d'informer l'autorité territoriale (CE, 24 juillet 2024, M. A. c/ ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, n° 475767), la circulaire précitée du 11 mars 2008 recommande fortement une information préalable de l'autorité territoriale : cela permet notamment à l'administration de s'assurer de l'existence d'un lien réel entre la profession libérale et la nature des fonctions des agents concernés et de veiller au respect des règles déontologiques qui s'imposent aux fonctionnaires. En cas de recours contentieux, le juge administratif contrôle si les activités libérales découlent ou non de la nature des fonctions d'enseignement ;
- dans la fonction publique territoriale, cela renvoie principalement aux membres des cadres d'emplois de l'enseignement artistique.

3. La gestion du patrimoine personnel ou familial

Les activités de **gestion du patrimoine personnel et familial** sont exemptées du régime du cumul d'activités et peuvent s'exercer librement, dans le cadre d'une société civile immobilière (CSI).

A souligner : jusqu'à l'adoption de la loi du 20 avril 2016, le statut général mentionnait expressément cette possibilité pour les agents publics de détenir des parts sociales et de percevoir les bénéfices qui s'y attachent, ainsi que d'assurer librement la gestion de leur patrimoine personnel ou familial. **Cette mention, considérée comme inutile, a été supprimée lors de l'adoption de la loi mais la dérogation subsiste, consacrée également par la jurisprudence administrative** (CE, avis, 9 février 1949).

IMPORTANT : lorsque l'activité excède la simple gestion du patrimoine personnel ou familial et que l'exploitation et la perception de bénéfices deviennent une activité professionnelle, les règles relatives au cumul d'activités et ses dérogations s'appliquent (en ce sens, CAA de Nantes, 14 mai 2012, n° 11NT00871 : construction et location de deux salles de réception ; cf. également CAA de Douai, 9 mars 2023, Mme C. E. B., n° 22DA00487 : dans la mesure où la gestion de gîtes touristiques généreraient une activité dépassant la simple gestion de son patrimoine personnel, une agente ne pouvait le faire alors qu'elle se trouvait en congé de longue maladie ; ou encore la gérance et la cogérance de plusieurs sociétés civiles et immobilières (SCI) avec des tiers, notamment des amis, ne relèvent plus de la liberté de gestion patrimoniale : avis de la Commission de déontologie n° 14T321 du 12 février 2015).

Il peut s'agir par exemple d'une activité de trading avec les fonds personnels de l'agent.

4. Les activités bénévoles exercées au profit des personnes publiques ou privées sans but lucratif

L'article R. 123-7 du CGFP prévoit que l'agent public peut exercer librement une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif, comme par exemple une association.

Ainsi, l'activité musicale pratiquée par un agent sous forme associative, ne procurant à ce dernier aucun revenu personnel, relève des activités bénévoles exercées au profit des personnes privées sans but lucratif, et ne nécessite ni déclaration, ni autorisation auprès de l'employeur, quand bien même cette association peut être amenée à assurer ponctuellement des prestations musicales payantes ainsi qu'à vendre des objets promotionnels pour financer son fonctionnement (TA de Versailles, 25 octobre 2024, n° 2108469).

IMPORTANT : l'exercice de cette activité bénévole ne doit pas pour autant :

- porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ;
- placer l'agent en situation de méconnaître l'article 432-12 du code pénal, à savoir la prise illégale d'intérêts.

5. Les fonctions de syndic bénévole de copropriété

Ces fonctions peuvent être librement exercées par un agent public, même si le contrat prévoit le défraiement et la rémunération du syndic au titre de ces fonctions exercées à titre non professionnel. Cette liberté de gestion rejoint par ailleurs celle de l'agent public à gérer son patrimoine personnel ou familial.

Pour ce faire, comme le précise une réponse ministérielle (QE AN 14 juillet 1979, n° 18407, réponse JOAN 21 octobre 1979), les fonctions de syndic de copropriété :

- doivent avoir un caractère occasionnel ;
- se limiter à la seule administration de la copropriété de l'immeuble dont l'agent public est-lui-même copropriétaire ;
- être compatibles avec l'exercice normal des fonctions.

6. Les activités relevant de certains contrats spéciaux

Certains contrats spéciaux peuvent se conclure librement, sans autorisation préalable.

C'est notamment le cas :

- **des « travaux de vendanges »** (article L.718-6 du Code rural), qui sont des contrats de droit privé à durée déterminée en principe d'un mois maximum. Plusieurs contrats successifs peuvent être conclus sans que le cumul des contrats n'excède une durée de deux mois sur une période de douze mois ;
- **des « enquêtes de recensement »** (article 156 V de la loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité), à condition qu'elles présentent un caractère accessoire ;

- « **des missions de conception et de maîtrise d'œuvre** » exercées par les architectes : en effet, les architectes qui ont la qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel au sein de la fonction publique territoriale, employés à temps complet, peuvent exercer des missions de conception et de maîtrise d'œuvre pour le compte d'autres personnes publiques ou privées dans les conditions fixées par le décret n° 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'Etat ou des collectivités publiques. Il convient de souligner que les architectes ne sont pas entièrement libres car ils doivent obtenir l'autorisation écrite de leur autorité territoriale et il existe des restrictions relatives à l'aire géographique : ils ne peuvent pas exercer ces missions de conception et de maîtrise d'œuvre si elles concernent l'aire géographique où ils ont compétence en qualité de fonctionnaire ou d'agent public.

B. Les activités soumises à déclaration préalable

La section 2 du Chapitre III du Titre II du Livre 1^{er} du CGFP pose ses deux premières dérogations à l'interdiction du cumul d'activités pour les agents de la fonction publique territoriale avec la poursuite d'une activité privée à la suite du recrutement dans la fonction publique territoriale et le cas des agents à temps non complet.

1. La poursuite d'une activité privée à la suite d'un recrutement dans la fonction publique (articles L.123-4 et L123-6 du CGFP)

Un dirigeant de société ou d'association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public peut continuer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement (soit une durée totale de deux ans au plus).

A souligner :

- cette disposition ne fait pas mention des fonctionnaires recrutés sans concours, qui ne peuvent pas bénéficier de cette dérogation ;
- cette hypothèse de cumul déroge à l'interdiction posée par l'article L. 123-1 précité de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif.

Les articles R. 123-3 et R. 123-4 du CGFP viennent détailler les conditions de cette poursuite d'activité privée.

Ainsi, la poursuite de l'activité privée doit être compatible avec les obligations de service de l'agent. Elle ne doit, en outre, ni porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, à la neutralité du service ou aux principes déontologiques, ni placer l'intéressé en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du code pénal, c'est-à-dire de prise illégale d'intérêts.

Par ailleurs, **l'agent, dès sa nomination ou son recrutement, doit également présenter une déclaration à l'autorité territoriale**, qui précise la forme et l'objet social de l'entreprise ou de l'association, son secteur et sa branche d'activité.

La notion de dirigeant de société englobe l'ensemble des formes juridiques que peut prendre une entreprise (autoentrepreneur, SARL, SA, etc.).

IMPORTANT : ce régime déclaratif n'exclut pas le contrôle de l'autorité territoriale.

En effet, en cas de transmission d'informations erronées, si l'intérêt du service le justifie ou si ce cumul s'avère incompatible avec les fonctions exercées par l'agent, l'autorité territoriale peut à tout moment s'opposer au cumul d'activité (article R. 123-2 du CGFP).

2. Les emplois à temps non complet d'une durée inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du temps de travail (articles L.123-5 et L.123-6 du CGFP)

Les agents occupant un emploi à temps non complet bénéficient de la possibilité d'exercer une ou plusieurs activités lucratives, dès lors que leur durée de service hebdomadaire n'excède pas 70 % de la durée légale du travail, soit 24 heures et 30 minutes hebdomadaires.

IMPORTANT :

- les activités privées lucratives susceptibles d'être exercées dans ce cadre sont de toutes nature : aucune liste n'est prévue et ne vient limiter ces activités.

Dès lors, il peut s'agir par exemple des activités figurant sur la liste des activités accessoires dont l'exercice peut être autorisé (cf. *infra*) mais également de toute autre activité non mentionnée sur cette liste : animation de soirée, service dans l'hôtellerie, chauffeur VTC, etc....

- ces agents ne peuvent pas bénéficier d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise pour exercer ces activités.

- les agents dont le temps de travail est supérieur à 70% relèvent du régime « normal » de droit commun.

Les articles R. 123-5 et R. 123-6 du CGFP viennent préciser les modalités.

L'autorité territoriale est tenue d'informer les agents de cette possibilité ainsi que des modalités de présentation de la déclaration dont ils doivent s'acquitter auprès d'elle : afin de leur permettre un exercice effectif de ce droit, l'autorité territoriale pourrait informer les agents dès le recrutement.

L'activité doit avoir lieu en dehors des obligations de service de l'agent et doit être compatible avec celle-ci et les fonctions exercées par l'agent.

S'il relève de plusieurs autorités, il est tenu d'informer par écrit chacune d'entre elles.

Cette déclaration doit préciser la nature de l'activité privée, ainsi que, le cas échéant, la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activité.

IMPORTANT : ce régime déclaratif n'exclut pas le contrôle de l'autorité territoriale.

En effet, en cas de transmission d'informations erronées, si l'intérêt du service le justifie ou si ce cumul s'avère incomptable avec les fonctions exercées par l'agent, l'autorité territoriale peut à tout moment s'opposer au cumul d'activité (article R. 123-2 du CGFP).

C. L'exercice d'une activité privée sur autorisation de l'autorité territoriale

1. L'autorisation de service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise (article L.123-8 du CGFP)

a. La procédure de création ou reprise d'une entreprise

Un distinguo doit être fait entre :

L'agent à temps complet : qui peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou exercer une activité libérale ;

L'agent à temps non complet avec un temps de travail supérieur à 70 % de la durée légale de travail (24h30 hebdomadaire) : ce cas précis n'est pas traité ni par les textes, ni par la jurisprudence. Cependant, le rapport annuel de la Commission de Déontologie en 2017 indique que les agents à temps non complet dont la durée du travail est supérieure à 70 % de la durée légale de travail doivent solliciter l'autorisation de l'autorité territoriale préalablement à la création, la reprise d'une entreprise ou l'exercice d'une activité libérale, sans toutefois être tenu d'accompagner cette requête d'une demande d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel.

Ces agents bénéficieraient ainsi d'un régime hybride en ayant l'obligation de demander l'autorisation de l'autorité territoriale pour pouvoir exercer une activité privée, sans toutefois avoir l'obligation de solliciter un temps partiel.

En l'absence de précision et sous réserve de l'interprétation éventuelle du juge administratif, la procédure relative à la demande d'autorisation du cumul d'activités de l'article L.123-8 du CGFP pourrait s'appliquer mais doit faire l'objet d'une analyse au cas par cas.

- La demande de l'agent

L'agent à temps complet qui souhaite créer ou reprendre une entreprise ou exercer une activité libérale doit adresser une demande écrite d'autorisation de service à temps partiel à l'autorité territoriale.

Cette demande doit être adressée au moins 3 mois avant la date de la création ou de la reprise de l'entreprise.

Le temps partiel demandé par l'agent ne peut être inférieur à un mi-temps.

Conformément à l'article 18 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut pas être accordée pour une période inférieure à 6 mois.

Par ailleurs, l'article 1^{er} de l'arrêté du 4 février 2020 précité indique la liste des éléments contenus dans le dossier de demande de l'agent, dans lequel figure entre autres « une description du projet envisagé comportant toutes les informations utiles et circonstanciées permettant l'appréciation de la demande par l'autorité hiérarchique ».

- **La réponse de l'autorité territoriale**

L'autorité territoriale dispose d'un délai de 2 mois pour accepter ou refuser la demande de l'agent.

En vertu de l'article L.231-4 du Code des relations entre le public et l'administration, le silence de l'administration vaut décision de rejet.

- **La durée de l'autorisation**

L'autorisation est accordée par l'autorité territoriale sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans.

A l'expiration de ces trois années, cette autorisation peut être renouvelée pour un an, après le dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation, au moins un mois avant le terme de l'autorisation initiale.

Ainsi, à l'issue des 4 années, l'agent ne pourra pas continuer ce cumul d'activité sous ce statut et devra ainsi demander une disponibilité ou démissionner afin de pouvoir exercer cette activité privée. Dans le cas contraire, il devra cesser son activité privée

A souligner : 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 service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

IMPORTANT : il est à noter que cette autorisation préalable est obligatoire afin de pouvoir créer notamment une entreprise. La rémunération dans le cadre de ce cumul et de cette activité privée n'est pas de nature à exempter les agents de solliciter l'autorité territoriale pour exercer ce cumul d'activité.

Par exemple, un fonctionnaire territorial avait créé une société en exerçant une activité de « café-concert, petite restauration et organisation d'événements », sans avoir sollicité une autorisation de cumul auprès de son employeur. Il conteste une décision d'exclusion au motif qu'il n'aurait perçu aucune rémunération dans le cadre de cette activité. Une telle circonstance est sans incidence sur le caractère fautif des faits qui lui sont reprochés, qui caractérisent un manquement évident à l'obligation d'exclusivité professionnelle (TA Nancy, 9 janvier 2021 n° 1901588).

En cas de transmission d'informations erronées, si l'intérêt du service le justifie ou si ce cumul s'avère incompatible avec les fonctions exercées par l'agent, l'autorité territoriale peut à tout moment s'opposer au cumul d'activité (article R. 123-2 du CGFP), notamment lorsque celle-ci est au courant du caractère irrégulier du cumul d'activité. En l'espèce, il est possible qu'il y ait partage de responsabilité de la collectivité et de l'agent lorsque le cumul irrégulier d'activité est toléré par l'employeur secondaire, qui connaissance de l'irrégularité de ce cumul (CAA de Paris, 15 décembre 2015, Mme F., n° 14PA01450).

Par exemple, l'employeur peut revenir sur une autorisation de cumul d'activité dans l'intérêt du service : cas d'un agent qui était de plus en plus en retard dans sa prise de service et qui utilisait une partie de son temps pour des appels téléphoniques privés (CAA de Nancy, 9 mars 2017, M. C., n° 15NC01469).

b. Le contrôle déontologique

A l'occasion de la demande de temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise, un contrôle déontologique doit être effectué.

La compétence de principe de ce contrôle relève de l'autorité territoriale qui peut :

- en cas de doute sérieux, saisir le référent déontologue ;
- et, si le doute persiste, saisir la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

- Le contrôle de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale saisie d'une demande de création ou de reprise d'une entreprise doit vérifier que l'activité envisagée par l'agent ne compromette pas le fonctionnement normal ni l'indépendance ou la neutralité du service.

Il doit vérifier que les principes déontologiques auxquels sont soumis les agents publics ne sont pas bafoués et, plus encore, que l'activité ne place pas l'agent dans une situation de prise illégale d'intérêt.

Si l'autorité territoriale a un doute sérieux, elle saisit peut saisir le référent déontologue.

- La saisine du référent déontologue

En effet, **lorsque l'autorité hiérarchique 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, préalablement à sa décision, le référent déontologue.**

Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

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

Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire, l'autorité territoriale saisit la HATVP.

Certains emplois et notamment lorsque le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient doivent obligatoirement faire l'objet d'un avis préalable de la HATVP dans le cadre d'une demande de cumul d'activités¹.

¹ Directeur général des services et directeur général adjoint des services des régions et des départements,

2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants,

3° Directeur général, directeur général adjoint et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,

4° Directeur général et directeur général adjoint :

a) Des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants,

b) Des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants,

c) Des conseils de territoire de la métropole d'Aix- Marseille assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants,

d) Du Centre national de la fonction publique territoriale,

L'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle la demande de cumul d'activités de l'agent lui a été communiquée pour saisir la HATVP.

Les pièces constitutives de la saisine sont listées par l'arrêté du 4 février 2020. L'autorité territoriale joint également une appréciation sur le projet. La HATVP peut demander à l'agent un complément d'information et à l'autorité territoriale une analyse circonstanciée. L'agent, sur sa demande auprès de l'autorité territoriale, reçoit une copie du dossier de saisine.

L'agent peut également saisir directement la HATVP. Il en informe par écrit l'autorité territoriale qui transmet à la HATVP les pièces constitutives du dossier.

La HATVP peut également s'autosaisir (article L.124-11 du CGFP), à l'initiative de son président, dans un délai de 3 mois à compter :

- de la création ou de la reprise d'une entreprise par un fonctionnaire,
- du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable.

La saisine de la HATVP suspend le délai de deux mois selon lequel le silence de l'administration vaut acceptation (article R. 124-31 du CGFP).

La HATVP se prononce dans un délai de 2 mois et examine si l'activité qu'exerce l'agent 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 L.121-1 du CGFP ;
- ou de placer l'agent en situation de prise illégale d'intérêts.

La HATVP rend un avis :

- de compatibilité,
- de compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de 3 ans ;
- d'incompatibilité.

L'autorité territoriale est liée par les avis de compatibilité avec réserves et d'incompatibilités, ces avis s'imposent à l'agent (Article L.124-15 du CGFP). Ces avis sont notifiés à l'autorité territoriale et à l'agent. Lorsque ces avis ne sont pas respectés, l'agent peut faire l'objet de poursuites disciplinaires.

e) Des centres interdépartementaux de gestion,

f) Des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants,

g) Des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants,

5° Directeur :

a) De délégation du Centre national de la fonction publique territoriale,

b) De caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 40 000 habitants,

6° Directeur et directeur adjoint des établissements publics, autres que ceux mentionnés aux 3° à 5°, assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions prévues par le décret n° 2000-954 du 22/09/2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux,

7° Les personnes exerçant les fonctions de référent déontologue,

8° Les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales recrutés notamment dans une région, un département, une commune de plus de 20 000 habitants ou un établissement de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants.

2. L'exercice d'une activité accessoire (article L.123-7 du CGFP)

Les agents à temps complet ou à temps non complet peuvent être autorisés par l'autorité territoriale à exercer à titre accessoire une ou plusieurs activités, lucratives ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

a. Les critères définissant une activité accessoire

L'activité exercée par l'agent dans le cadre professionnel classique va être réputée principale et cela, quelle que soit sa quotité de temps de travail.

Au contraire, l'activité va être considérée comme accessoire dès lors qu'elle intervient dans le cadre d'un cumul avec l'activité principale de l'agent.

L'autorisation de cumuler une activité privée accessoire avec l'activité professionnelle publique est conditionnée à trois éléments :

→ l'activité privée doit être accessoire

La circulaire ministérielle n° 2157 du 11 mars 2008 précise le caractère accessoire de l'activité, qui doit être appréciée au cas par cas : « l'activité est réputée « accessoire » dès lors qu'elle s'inscrit dans le cadre d'un cumul et qu'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 ».

La notion d'activité doit être entendue comme une action limitée dans le temps, qui peut être occasionnelle ou régulière : mission, vacation, expertise, conseil, formation, etc. (question écrite AN n°18161 du 4 mars 2008).

→ l'activité privée doit avoir lieu en dehors des heures de service de l'agent

L'article R. 123-11 du CGFP précise « que l'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'intéressé ».

Par exemple, l'exercice d'une activité accessoire autorisée ne peut justifier l'absence légitime d'un agent.

L'exercice d'une activité accessoire ne garantit pas à un agent un droit à un aménagement personnel d'horaires à sa convenance (CAA de Nantes, 6 octobre 2017, Mme C., n°15NT02848).

→ l'activité doit être autorisée par l'autorité territoriale

L'exercice de cette activité accessoire est subordonné à la délivrance d'une autorisation de l'autorité territoriale.

Cette autorisation est donnée seulement si l'activité envisagée par l'agent est compatible avec ses fonctions et n'affecte ainsi pas le bon exercice de ses missions normales.

b. Les activités accessoires autorisées

Elles sont expressément prévues par des textes : l'article R. 123-8 du CGFP qui dresse une liste d'activités accessoires qui peuvent être autorisées par l'autorité territoriale, et le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 qui a ouvert, à titre expérimental, pour une durée de 3 ans, la possibilité pour un agent public de cumuler son emploi avec la conduite d'un véhicule de transport scolaire.

Conformément à l'article R. 123-8 précité, **les activités exercées à titre accessoire susceptibles d'être autorisées sont les suivantes :**

1° Expertise et consultation, sans préjudice des dispositions de l'article L. 123-1 3° du CGFP (anciennement 3° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 mentionnée ci-dessus) et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L. 531-8 et suivants du code de la recherche.

Il s'agit de l'ensemble des activités dans lesquelles l'agent intervient auprès d'une personne publique ou privée et apporte une véritable expertise. Cette activité ne peut être liée à un litige intéressant une personne publique, sauf si elle s'exerce au profit de cette dernière.

Par exemple, une activité de traduction dans le domaine de l'art dans le cadre d'une micro-entreprise constitue une activité d'expertise (avis de la commission de déontologie n° 08.A0472 du 09 juillet 2008), du conseil aux collectivités ou à des entreprises privées sur des domaines spécifiques, etc.

A souligner :

- ces expertises ou consultations ne sont pas limitées au seul domaine de compétence professionnel de l'agent ou à la nature des missions que celui-ci exerce actuellement dans l'administration. De portée très vaste ce cas de cumul accessoire doit cependant tenir compte des règles déontologiques qui s'imposent aux agents publics ;
- le terme de consultation ne couvre pas la consultation médicale ou paramédicale exercée à titre libérale. Par exemple, une psychologue scolaire ne peut pas donner des consultations en dehors de ses heures de service dans le cadre du régime de l'activité accessoire. Elle devra faire une demande de cumul d'activité.

2° Enseignement et formation

L'agent peut être recruté comme enseignant associé (article L. 952-1 du Code de l'éducation), ou formateur occasionnel.

Les employeurs sont invités à demander aux agents sollicitant une autorisation les informations les plus précises possibles sur l'objet de l'enseignement ou de la formation ainsi que sur l'organisme au sein duquel il exercera. Ces informations permettront à l'administration de vérifier que l'activité exercée ne porte pas notamment atteinte à la dignité du service public (circulaire du 11 mars 2008).

Par exemple, une activité de soutien scolaire dans le cadre d'une SARL dont l'intéressé est le principal acteur constitue une activité d'enseignement non soumise à l'avis de la commission de déontologie (commission de déontologie n° 08.A0505 du 9 juillet 2008).

Il s'agit également des activités de formateur auprès du CNFPT, de soutien scolaire, etc.

3° Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire

Dans le domaine sportif, ces activités peuvent consister par exemple en des fonctions d'encadrement ou d'animation en centre de loisirs notamment.

Par exemple, entraîneur de judo au sein d'une association, animateur auprès d'un centre culturel, etc.

4° Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale

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. Il en est de même de la production et, le cas échéant, de la commercialisation, par un ou plusieurs exploitants agricoles, de biogaz, d'électricité et de chaleur par la méthanisation, lorsque cette production est issue pour au moins 50 % de matières provenant d'exploitations agricoles.

Par exemple, une activité privée de conducteur des machines agricoles au sein d'une exploitation agricole constitue une activité agricole susceptible d'être autorisée (commission de déontologie n° 09.A0268 du 13 mai 2009). Il peut également s'agir d'un élevage de chiens, de chevaux, de l'exploitation agricole d'un champ, etc.

5° Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce

Est considéré comme conjoint collaborateur le conjoint du chef d'une entreprise commerciale, artisanale ou libérale qui **exerce une activité professionnelle régulière** dans l'entreprise **sans percevoir de rémunération et sans avoir la qualité d'associé** au sens de l'article 1832 du code civil.

Par exemple, un agent qui aiderait son conjoint à réaliser la comptabilité de sa microentreprise, sans bénéficier d'une rémunération.

6° 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

Cette disposition ouvre droit à l'agent, en échange de l'aide qu'il apporte, de percevoir les éventuelles allocations correspondantes (allocation personnalisée d'autonomie).

Par exemple, un agent qui apporterait des soins à ses parents et qui serait rémunéré par des chèques CESU, etc.

7° Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers

Il peut s'agir d'activités effectuées exclusivement à domicile comme l'entretien de la maison, petits travaux de jardinage ou d'activités partiellement réalisées en dehors du domicile, si la prestation fait partie d'une offre de service à domicile : livraison de repas à domicile, collecte et livraison à domicile de linge repassé.

Par exemple, l'entretien des haies d'une maison, la tonte des pelouses, des petits travaux de rénovations, etc.

8° Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif

IMPORTANT : le texte ne définit pas le caractère d'intérêt général de l'activité cumulable.

Cette condition ne soulève pas de difficultés d'interprétation lorsque l'activité est exercée auprès d'une personne publique : en effet, le caractère d'intérêt général est présumé dans la mesure où les personnes publiques ont pour mission le fonctionnement des services publics et que tout service public est chargé d'une mission d'intérêt général.

Cette condition va être plus complexe à apprécier lorsque l'activité accessoire va être exercée auprès d'une personne privée à but non lucratif.

L'activité peut notamment consister en une mission (secrétariat, etc.), une vacation, une expertise, un conseil, une formation. Par exemple, un agent qui dispenserait des missions de formation auprès du CNFPT, ou encore la participation à des épreuves de concours en qualité d'examinateur, de correcteur ou de membre de jury.

Par exemple, le recensement de la population d'une commune, être membre d'un jury de concours, etc.

9° Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger

10° Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail

Cela concerne les activités suivantes :

- la garde d'enfants ;
- l'assistance aux personnes âgées, 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 ;
- les services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales.

11° Vente de biens produits personnellement par l'agent

Il doit s'agir de biens réalisés exclusivement par l'agent.

Par exemple, un agent qui vendrait des bijoux fabriqués par ses soins sur un marché, la vente de poterie à des expositions ponctuelles, etc.

IMPORTANT :

-ces 11 activités précitées peuvent être exercée **sous le régime de l'autoentrepreneur ou sous tout autre régime**, à l'exception des services à la personne et de la vente des biens produits personnellement par l'agent (point n°10 et n°11) pour lesquels le régime de l'auto-entrepreneuriat est obligatoire.
-ainsi, les **activités de service à la personne et la vente des biens produits personnellement par l'agent** s'exercent OBLIGATOIREEMENT et EXCLUSIVEMENT sous la forme de l'auto-entreprise (régime micro-social).

12° Cumul spécifique pour les collaborateurs de cabinet

L'article R. 123-13 du CGFP ouvre également un dernier cas d'activité accessoire spécifique pour les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, qui peuvent être autorisés à exercer les fonctions de collaborateur d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen.

13° Conduite d'un véhicule de transport scolaire

Le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 ouvre, à titre expérimental et **pour une durée de 3 ans**, une nouvelle activité accessoire avec la possibilité pour un agent public d'exercer une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Ce cumul, soumis également à un régime d'autorisation, doit s'accomplir également dans des conditions compatibles avec les fonctions exercées ou l'emploi occupée.

IMPORTANT : la mise en œuvre de ces dispositions appelle une attention particulière des employeurs sur le temps de travail des agents qu'ils autorisent à exercer une activité de conduite d'un véhicule de transport scolaire.

En effet, si la durée consacrée à cette activité n'est pas comptabilisée par l'employeur public qui a autorisé le cumul comme du temps de travail effectif, il doit communiquer à l'employeur secondaire les horaires de travail afin qu'il puisse s'assurer que l'agent qui exerce cette activité respecte les garanties minimales de temps de travail, dont notamment les règles de pause et de repos.

Ainsi, il est vivement recommandé que le volume de cette activité, pour des raisons de sécurité, ne soit pas trop important.

c. La procédure d'autorisation de l'exercice une activité accessoire

Une demande écrite préalable obligatoire de l'agent

Préalablement à l'exercice de toute activité accessoire soumise à autorisation, **l'agent doit adresser à l'autorité territoriale dont il relève, qui lui en accuse réception, une demande écrite indiquant** (article R. 123-9 du CGFP) :

- l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire envisagée ;
- la nature, durée, période et conditions de rémunération de cette activité accessoire ;
- toute autre information de nature à éclairer l'autorité territoriale sur l'activité accessoire envisagée peut figurer dans cette demande.

Cette demande écrite est OBLIGATOIRE (CE, 12 mai 2022, Université d'Aix-Marseille, n° 442675).

L'intéressé ne peut pas exercer d'activité accessoire sans avoir obtenu l'autorisation de la part de l'autorité territoriale.

Par exemple, l'exercice d'une activité privée lucrative non déclarée auprès d'une entreprise est de nature à justifier une mesure d'exclusion temporaire des fonctions (CAA de Versailles, 19 juillet 2016, requête n°15VE00556), ou encore a été reconnue légale la révocation d'un agent qui a pris part à une activité commerciale de vente sur un marché, sans autorisation de cumul et alors qu'elle était en congé de maladie (TA de Toulon : 18 novembre 2022, Mme A. B., n° 2103453).

La réponse de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale notifie sa décision dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, hormis le cas où l'agent à plusieurs employeurs, dans lequel cas ce délai est porté à deux mois. Lorsque l'autorité territoriale 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 15 jours à compter de la réception de la demande.

En l'absence de décision expresse écrite dans le délai de réponse, la demande d'autorisation d'exercer une activité accessoire est réputée rejetée.

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 L.121-1 du CGFP, ainsi que le fonctionnement normal du service.

Tout changement substantiel dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité accessoire est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité (CAA de Lyon, 22 janvier 2025, M. B. A., n° 23LY01758).

Une nouvelle demande doit donc être adressée dans les conditions identiques.

Durée de l'autorisation

Dans le silence des textes, **le cumul à titre accessoire n'a d'autre durée que celle fixée par l'autorisation délivrée par l'administration** (CAA de Lyon, 22 janvier 2025, *op.cit.*, n° 23LY01758). Celle-ci peut être renouvelée régulièrement (généralement tous les 1 ou 2 ans).

Il est à noter que l'autorisation accordée à un agent public n'est pas obligatoirement limitée dans le temps : en effet, l'autorité territoriale n'est pas tenue de fixer un terme à cette autorisation octroyée à l'agent (CE, 19 juillet 2023, n°464504).

Caractère précaire et révocable de l'autorisation octroyée

L'autorité territoriale peut s'opposer à tout moment à la poursuite d'une activité accessoire dont

l'exercice avait été autorisé dans les cas suivants :

- lorsque l'intérêt du service le justifie (CE, 19 juillet 2023, n°464504 ; CAA de Lyon, 22 janvier 2025, *op.cit.*) ;
- lorsque les informations sur lesquelles l'autorisation a été données ou celles communiquées dans la déclaration 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.

L'autorité territoriale peut également refuser l'autorisation d'une activité accessoire.

d. Le régime de l'accident de travail pendant l'exercice d'une activité accessoire

Dans le cadre d'un accident de travail survenu lors de l'exercice d'une activité accessoire, il convient de différencier deux situations :

- lorsque l'activité accessoire est exercée auprès d'une entité publique ;
- lorsque l'activité accessoire est exercée auprès d'une entité privée ou en autoentreprise.

Activité accessoire exercée auprès d'une entité publique :

Un agent public, autorisé à exercer une activité supplémentaire accessoire auprès d'une entité publique **est couvert par le régime de protection sociale de son employeur principal en cas d'accident de travail survenu pendant cette activité accessoire.**

En effet, le tribunal administratif de Bordeaux, dans un arrêt du 30 mars 2022 (n° 2002407) indique que « *lorsque l'agent exerce pour le compte d'une tierce collectivité publique une activité accessoire autorisée par l'employeur principal, cette charge (conséquence financière de l'accident de service) incombe à ce dernier alors même que l'accident est survenu dans l'exercice de l'activité accessoire* ».

Par exemple, un agent qui exerce une activité accessoire de formateur auprès du CNFPT doit être pris en charge par sa collectivité principale s'il subit un accident de trajet ou de travail pendant sa mission de formateur.

Activité accessoire exercée auprès d'une entité privée ou en autoentreprise :

Un agent public, autorisé à exercer une activité supplémentaire accessoire auprès d'une entité privée ou en autoentreprise **est couvert par le régime de protection sociale de l'organisation dont relève l'activité qu'il exerçait au moment de l'accident de travail.** Cette position est notamment prévue par l'article D.171-5 du Code de la sécurité sociale qui indique qu'en cas d'accident de travail, c'est le régime de protection sociale de l'entité privée qui couvre l'agent.

Par exemple, un agent qui exerce une activité accessoire de formation auprès d'une entreprise privée doit être pris en charge par cette entreprise privée en cas d'accident de trajet ou de travail pendant sa mission de formateur.

III. Le contrôle du départ temporaire ou définitif des agents publics vers le secteur privé

Le départ vers le secteur privé peut être **temporaire ou définitif** :

- **temporaire**, dans le cadre par exemple d'une disponibilité (pour convenance personnelle ou encore pour créer ou reprendre une entreprise), ou d'une mise à disposition ou encore d'un détachement, y compris d'office ;
- **définitif**, à la suite de la radiation des cadres ou des effectifs (démission, départ à la retraite, etc.) qui entraîne une perte de la qualité d'agent public.

Le départ vers le secteur privé est rigoureusement encadré par les textes au regard des risques qu'il comporte, qu'ils soient déontologiques ou pénaux, notamment la prise illégale d'intérêts ou encore le conflit d'intérêts.

En effet, **l'objectif de cet encadrement est d'éviter que l'agent public ou ancien agent public** :

- ne soit tenté, par anticipation, d'avantage une entreprise dans laquelle il peut espérer être recruté par la suite ;
- ne soit débauché par le secteur privé avec lequel il entretenait des relations professionnelles dans l'exercice de ses missions publiques ;
- ne fasse bénéficier à son nouvel employeur de son réseau professionnel ou amical ou ne transmette certaines informations confidentielles ;

Enfin, au-delà de ces aspects, **il s'agit également de protéger l'image de l'administration en garantissant son impartialité, sa neutralité et son bon fonctionnement, ou encore la dignité des fonctions publiques.**

- **ce contrôle déontologique et pénal pèse pendant une durée de 3 ans à compter du début de la cessation provisoire ou définitive de l'activité publique de l'agent** : au-delà de la durée de 3 ans, ce contrôle obligatoire s'arrête et l'agent n'est plus tenu d'informer son (ancienne) autorité territoriale ;
- **l'autorité territoriale a deux mois pour répondre à l'agent** : le silence gardé par l'autorité territoriale pendant deux mois vaut décision de rejet à la demande de l'agent.

A. L'identification des agents concernés par le contrôle

Ces dispositions ne concernent pas tous les agents publics.

En effet, **si TOUS les fonctionnaires sont concernés par ces dispositions, certains agents contractuels de droit public sont exclus de ce contrôle.**

Ainsi, **ces dispositions ne sont applicables aux agents contractuels de droit public 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.

B. La demande préalable de l'agent

Conformément à l'article R. 124-28 du CGFP, « l'agent public cessant ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, temporairement ou définitivement, qui se propose d'exercer une activité privée, saisit par écrit, avant le début de l'exercice de cette activité, l'autorité hiérarchique dont il relève ou relevait ».

Ainsi, l'**agent doit OBLIGATOIREMENT** :

- saisir son autorité territoriale **afin de demander l'autorisation d'exercer l'activité envisagée** ;
- saisir son autorité territoriale **préalablement à l'exercice de l'activité envisagée**.

Par ailleurs, au moment de la demande, l'agent doit fournir à l'autorité territoriale « toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagée ». Le décret ne précise pas la teneur de ces informations mais il peut s'agir *a minima* par exemple de :

- l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée ;
- la nature de l'activité ;
- sa durée et/ou sa périodicité ;
- les conditions de rémunération.

Si l'autorité territoriale considère qu'elle ne dispose pas de toutes les informations lui permettant de statuer sur la demande de l'agent, **elle peut l'inviter à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci**.

Enfin, tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions doit être porté par l'agent intéressé à la connaissance de son autorité territoriale avant le début de cette nouvelle activité.

C. Le contrôle de la demande

1. Le contrôle obligatoire de l'autorité territoriale

Le contrôle de l'autorité territoriale porte sur un ensemble de critères définis par l'article R. 124-35 du CGFP.

En effet, en application de cet article, **l'autorité hiérarchique doit examiner** :

- si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service ;
- si cette activité risque de méconnaître tout principe déontologique mentionné dans le statut général de la fonction publique : dignité, impartialité, intégrité, probité, secret professionnel ou encore conflits d'intérêts, etc.
- ou si cette activité risque de placer l'agent dans la situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal, à savoir la prise illégale d'intérêts.

2. Le cas échéant, la saisine subsidiaire du référent déontologue

Comme le précise l'article R. 124-37 du CGFP, « lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis ».

La saisine du référent déontologue n'est donc pas obligatoire, et n'a lieu d'être que dans l'hypothèse où l'autorité territoriale n'est pas en mesure de pouvoir apporter une réponse à l'agent en raison d'un doute sérieux.

A souligner : la saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent.

3. Le cas échéant, la saisine subsidiaire de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP)

Enfin, lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la HATVP.

La saisine est accompagnée de l'avis du référent déontologue.

IMPORTANT : contrairement à la saisine du référent déontologue, la saisine de la HATVP suspend le délai de deux mois dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent.

RAPPEL : la HATVP rend un avis :

- de compatibilité ;
- de compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de trois ans ;
- d'incompatibilité.

D. La décision de l'autorité territoriale

RAPPEL : l'autorité territoriale a deux mois pour répondre à l'agent : le silence gardé par l'autorité territoriale pendant deux mois vaut décision de rejet à la demande de l'agent.

Si la HATVP a été saisie, l'autorité territoriale 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.

IMPORTANT : la décision de l'autorité territoriale peut comporter des réserves (notamment géographiques, etc.) visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service.

RAPPEL : l'autorité territoriale est liée par les avis de compatibilité avec réserves et d'incompatibilités rendus par la HATVP, et ces avis s'imposent à l'agent, qui peut faire l'objet de poursuites disciplinaires en cas de méconnaissance de l'avis rendu.

IV. Le cumul d'emplois publics

Un agent public peut cumuler son activité principale avec un ou plusieurs autres emplois publics.

Ce cumul se distingue du cumul d'une activité accessoire ou de l'exercice d'une activité privée et obéit à des règles spécifiques, qui varient selon 4 conditions :

1 – s'il s'agit d'un cumul d'emplois publics permanents ou d'un cumul d'emploi public permanent avec un emploi public non permanent ;

2 - la qualité de l'agent concerné : à savoir si l'agent est un fonctionnaire ou un agent contractuel de droit public ;

3 – la durée hebdomadaire de l'agent sur l'emploi occupé : temps complet ou temps non complet ;

4 - le lieu où s'exerce le cumul : à savoir si le cumul d'emplois publics permanents ou d'emplois publics permanents/non permanents s'exerce auprès de la même collectivité ou établissement public employeur ou auprès de plusieurs collectivités et établissements publics employeurs.

IMPORTANT : l'exercice de ce cumul ne nécessite pas, et ne fait pas partie des cas de recours du référent déontologue. Cependant, il convient au cas par cas de rester vigilant sur le respect des règles de déontologie, car certaines situations de cumul d'emplois publics peuvent également être porteuses de conflits d'intérêts.

Le cadre juridique applicable est succinct et épars. Il concerne expressément le cumul des emplois publics permanents.

En effet, il convient de se reporter au Code général de la fonction publique, dont l'article L.123-1 alinéa 5° rappelle simplement qu'il est interdit à un agent public « de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet », mais également au décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, dont les articles 8 et 9 prévoient des exceptions.

Ainsi, à la lecture combinée de ces dispositions, il ressort :

- qu'un agent public ne peut pas occuper simultanément plusieurs emplois publics permanents à temps complet ;
- qu'un agent à temps non complet qui occupe un emploi permanent dans une collectivité peut cumuler cet emploi avec un ou plusieurs emplois à temps non complet au sein de sa collectivité ou dans d'autres collectivités, à la condition que la durée totale de service qui en résulte ne soit pas supérieure à 115 % de la durée de service d'un temps complet soit 40h15 hebdomadaires ;
- qu'un agent à temps complet qui occupe un emploi permanent ne peut pas occuper un autre emploi à temps non complet au sein de la même collectivité ou du même établissement. Cependant, il sera possible pour lui d'occuper un emploi à temps non complet au sein d'une autre collectivité, à condition de respecter la règle des 115 % de la durée de service d'un temps complet, soit un maximum de 5h15 dans une autre collectivité ;
- enfin, il est également possible pour une collectivité d'employer un agent sur deux emplois à temps non complet relevant de cadres d'emplois différents. Cela peut être soit un fonctionnaire occupant deux emplois permanents à temps non complet relevant de cadres d'emplois différents, soit un contractuel avec deux contrats différents, relevant de cadres d'emplois différents.

A RETENIR : le cumul d'emplois publics permanents ne peut dépasser 115 % de la durée de service d'un temps complet soit **40h15 hebdomadaires tous les emplois publics permanents confondus.**

Concernant le cumul d'un emploi public permanent avec un emploi public non permanent, il convient d'appliquer les garanties minimales du temps de travail, prévues par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, à savoir :

- la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives ;
- le repos hebdomadaire comprend en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- la durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Nature du cumul	Durée maximale autorisée	
	115% d'un temps complet soit 40h15	Garantie minimale du temps de travail relative à la durée hebdomadaire de travail effectif
Cumul d'emplois publics permanents	OUI	NON
Cumul d'un emploi public permanent avec un emploi public non permanent	NON	OUI

IMPORTANT : aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent public de solliciter l'autorisation préalable de son employeur d'origine pour cumuler un ou plusieurs autres emplois publics permanents ou non permanents.

Néanmoins, afin de sécuriser la situation, tant pour l'agent concerné que pour l'employeur principal, il semble opportun d'appliquer la règle de la déclaration écrite prévue par l'article 9 du décret du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif au cumul d'activités privées lucratives des agents à temps non complet, à savoir fournir une déclaration écrite qui mentionne la nature de la ou des activités avec, le cas échéant, la durée et la quotité hebdomadaire.

A. Je suis fonctionnaire

Je suis :	Je peux cumuler au sein de ma collectivité ou établissement, un emploi de :			Je peux cumuler au sein d'une autre collectivité ou établissement, un emploi de		
	Fonctionnaire	Agent contractuel sur un emploi permanent	Agent contractuel sur un emploi non permanent	Fonctionnaire	Agent contractuel sur un emploi permanent	Agent contractuel sur un emploi non permanent
➔ fonctionnaire à temps complet	NON, que cela soit à TC ou TNC	NON	NON	OUI, exclusivement si TNC dans la limite de 115% d'un TC	OUI, exclusivement si TNC dans la limite de 115% d'un TC	OUI, exclusivement si TNC dans la limite des garanties minimales
➔ fonctionnaire à temps non complet	OUI, exclusivement si TNC dans la limite de 115% d'un TC	NON	NON	OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite de 115% d'un TC	OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite de 115% d'un TC	OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite des garanties minimales

B. Je suis agent contractuel de droit public sur un emploi permanent

Je suis :	Je peux cumuler au sein de ma collectivité ou établissement, un emploi de :			Je peux cumuler au sein d'une autre collectivité ou établissement, un emploi de		
	Fonctionnaire	Agent contractuel sur un emploi permanent	Agent contractuel sur un emploi non permanent	Fonctionnaire	Agent contractuel sur un emploi permanent	Agent contractuel sur un emploi non permanent
→ agent contractuel à temps complet	NON	NON	OUI, exclusivement à TNC dans la limite des garanties minimales	OUI, exclusivement si TNC dans la limite de 115% d'un TC	OUI, exclusivement si TNC dans la limite de 115% d'un TC	OUI, exclusivement si TNC dans la limite des garanties minimales
→ agent contractuel à temps non complet		OUI, exclusivement si TNC dans la limite de 115% d'un TC	OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite des garanties minimales	OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite de 115% d'un TC	OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite de 115% d'un TC	OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite des garanties minimales

C. Je suis agent contractuel de droit public sur un emploi non permanent

Je suis :	Je peux cumuler au sein de ma collectivité ou établissement, un emploi de :			Je peux cumuler au sein d'une autre collectivité ou établissement, un emploi de		
	Fonctionnaire	Agent contractuel sur un emploi permanent	Agent contractuel sur un emploi non permanent	Fonctionnaire	Agent contractuel sur un emploi permanent	Agent contractuel sur un emploi non permanent
➔ agent contractuel à temps complet	NON	OUI, exclusivement à TNC dans la limite des garanties minimales	OUI, exclusivement à TNC dans la limite des garanties minimales	OUI, exclusivement si TNC dans la limite des garanties minimales	OUI, exclusivement si TNC dans la limite des garanties minimales	OUI, exclusivement si TNC dans la limite des garanties minimales
➔ agent contractuel à temps non complet		OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite des garanties minimales	OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite des garanties minimales	OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite des garanties minimales	OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite des garanties minimales	OUI, que cela soit à TC ou TNC dans la limite des garanties minimales

V. Les éléments du contrôle par l'autorité territoriale dans le cadre du cumul d'activités

Dans le cadre de l'exercice d'une activité privée par un agent et quel que soit le régime ouvrant la possibilité d'exercer cette activité privée lucrative, l'autorité territoriale doit obligatoirement effectuer un contrôle strict, en veillant au respect :

- des obligations déontologiques ;
- des garanties minimales de temps de travail ;
- ainsi qu'à certains éléments pénaux.

A. Le contrôle des obligations déontologiques de l'agent

La déontologie se définit comme l'ensemble des règles juridiques, morales et éthiques qui guident la conduite à tenir pour les membres d'une profession.

A ce titre, les agents publics et privés de la fonction publique territoriale sont soumis à des règles et des devoirs déontologiques qu'ils sont dans l'obligation de respecter **sur leurs temps de travail**, mais également **dans leurs vies privées**.

Ces principes sont énumérés dans le livre I du titre II du CGFP, dont les principaux articles disposent que :

- article L. 121-1 : l'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ;
- article L. 121-2 : dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité. Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité [...] ;
- article L. 121-3 : l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées ;
- article L. 121-4 : l'agent public veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts défini à l'article L. 121-5 dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.
- article L. 121-5 : au sens du présent code, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public.
- article L121-6 : l'agent public est tenu au secret professionnel dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal ;
- article L121-7 : l'agent public doit faire preuve de discréction professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions [...].

Tableau synthétique des principales obligations déontologiques

Principes	Définitions	Exemples de manquement
Probité et intégrité	Ces deux notions sont voisines et ont pour objet d'interdire aux agents publics d'utiliser leurs fonctions pour se procurer des avantages personnels ou pour un tiers	-fait d'exercer une activité privée pendant une période de congé maladie (CE, 12 mars 2010, n° 317639) ; -l'utilisation du matériel à des fins personnelles : emprunt de petit matériel et de produits ; utilisation du véhicule de service à des fins personnelles ou pour partir en vacances (CAA de Marseille, 12 octobre 2010, n° 10MA01086) ; -le vol de sacs de semis de gazon dans l'exercice d'activités accessoires (CAA de Toulouse, 12/04/2022, n° 19TL23380) .
Dignité	Elle signifie que tout agent public, sans distinction, doit faire preuve d'un comportement exemplaire qui se traduit par le respect de sa personne, le respect de sa fonction et le respect des autres, y compris dans la vie privée.	-exercice d'un cumul qui porte atteinte à l'exercice des fonctions publiques : pratiques de bien être liées à des dérives sectaires, etc.
Impartialité	Elle implique de traiter chacun de façon égale, d'écartier tout préjugé, toute considération partisane, dans le traitement de dossiers.	
Laïcité et neutralité	Le principe de laïcité et son corollaire l'obligation de neutralité font obstacle à ce que les agents disposent, dans le cadre du service public et quelle que soit la nature de leurs fonctions, du droit de manifester leurs croyances et leur appartenance religieuse.	La distribution par un agent public aux usagers de documents à caractère religieux à l'occasion de son service (CE, 19 février 2009, n° 311633)

	<p>La circonstance qu'une personne soit employée par une personne publique selon les dispositions du code du travail, y compris en contrat aidé, ou qu'un service public soit confié à une personne privée ne change pas la nature des obligations inhérentes à l'exécution du service public. Il en va de même des apprentis, des stagiaires et des volontaires du service civique accueillis dans les administrations</p>	
Prévention des conflits d'intérêt	<p>Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public.</p>	<p>Exemple d'un policier qui s'est abstenu de veiller à prévenir une situation de conflit d'intérêts (CAA de Toulouse, 12 décembre 2023, n° 21TL04445)</p>
Secret professionnel et discrétion professionnelle	<p>Le secret professionnel vise la protection des secrets de personnes privées (physiques ou morales). La discrétion professionnelle porte sur l'activité et les missions du service public. Son champ d'application est donc plus large.</p>	<p>-agent qui transmet des informations donnant un avantage indu à une entreprise dans un marché public (CE, 4 juillet 2005, n° 269177).</p>
Devoir de réserve	<p>Devoir pour l'agent, lorsqu'il est amené à manifester publiquement ses opinions de mesurer les mots et la forme dans laquelle il les exprime.</p>	<p>Agent public qui publie un ouvrage qui critique son administration</p>

B. Le contrôle des garanties minimales de temps de travail

IMPORTANT : il convient de noter que dans l'ensemble des cas de cumul d'activités, les garanties minimales de temps de travail, prévues par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 aout 2000 devront être respectées.

RAPPEL : il s'agit notamment de :

- la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives ;
- le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures ;
- la durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures ;
- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures ;
- le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Depuis un arrêt de la CJUE du 2 mars 2023 (affaire C-477/21), le juge européen considère que le repos journalier et le repos hebdomadaire sont deux droits distincts et autonomes. Dès lors, il convient d'additionner ces deux temps qui se complètent. Ainsi, les agents ont droit à 35h + 11h soit 46 heures consécutives de repos au cours d'une même semaine.

L'agent est ainsi dans l'obligation de respecter l'ensemble des garanties énoncées.

Ces garanties doivent être comptabilisées en additionnant les heures effectuées pendant l'activité publique et l'activité privée de l'agent.

Aussi, si l'autorité territoriale constate que les garanties minimales de temps de travail ne sont pas respectées par l'agent lors de l'exercice de son activité publique et privée, elle doit enjoindre l'agent à cesser son activité privée et peut même le sanctionner en raison des conséquences du non-respect des temps de repos.

Par exemple, dans un arrêt du 28 janvier 2025, le juge administratif a relevé que le « le cumul irrégulier de deux activités professionnelles à temps plein, qui s'est étendu du mois de février 2018 au mois de mars 2020, a fait obstacle à ce que M. A... dispose du temps de repos quotidien indispensable tant à sa santé qu'à la vigilance, la précision et la résistance au stress que requièrent ses fonctions de policier municipal. Ce faisant, M. A... a, durant cette longue période, gravement compromis sa sécurité ainsi que celles de ses collègues et des usagers » (CAA de Nantes, 28 janvier 2025, n° 24NT02151).

C. Le contrôle des éléments pénaux

Dans le cadre du+ cumul d'activités d'un agent et quel que soit la nature de celui-ci (autorisation, information, activité libre, etc.), l'autorité territoriale doit veiller à ce que cette activité ne place pas l'agent en situation de conflits d'intérêts ou de prise illégale d'intérêts.

1. La notion de conflit d'intérêts

L'article L.121-5 du CGFP définit le conflit d'intérêts comme « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public ».

Le conflit d'intérêt est caractérisé dès lors que 3 éléments sont réunis :

- la détention d'un intérêt,
- l'interférence de cet intérêt avec la mission de service public,
- l'intensité suffisamment forte de cet intérêt de nature à faire naître un doute sur la capacité de l'agent à prendre des décisions impartiales, indépendantes et objectives.

Il convient de prendre en compte la nature et l'intensité de l'interférence. Pour qu'il y ait une situation de conflit d'intérêts, l'interférence doit être de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de la fonction publique.

Il est ainsi nécessaire d'examiner si les intérêts (directs, indirects, privés ou publics) interfèrent avec les fonctions publiques exercées par les agents, notamment dans le cadre d'un cumul d'activités public/privé.

L'article L.121-4 du CGFP précité place l'agent au cœur de l'action du conflit d'intérêt, puisqu'il lui appartient de veiller « à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts défini à l'article L.121-5 dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver ».

Le législateur précise 5 conduites à suivre lorsque l'agent estime se trouver en situation de conflit d'intérêts :

- lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, il saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
- lorsqu'il a reçu une délégation de signature, il s'abstient d'en user ;
- lorsqu'il appartient à une instance collégiale, il s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;
- lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;
- lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégué, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

Par exemple, dans le cadre d'un cumul d'activités, un agent qui a la charge de l'urbanisme d'une commune pourrait se trouver dans une situation de conflit d'intérêt s'il exerce une activité privée dans une entreprise dans le domaine de l'immobilier au sein de cette même commune.

Mais encore, un cadre ne peut prendre faits et cause pour sa compagne (CAA Nancy, 6 juin 2024, n° 22NC02172 : directeur qui intervient dans des situations qui impliquent sa compagne).

2. La prise illégale d'intérêts

L'article 432-12 du Code pénal définit la prise illégale d'intérêt comme « le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement (...) ».

Ce qui est dans la prise illégale d'intérêts, ce n'est pas la situation de conflit d'intérêts mais la prise de décision malgré le conflit d'intérêts.

Par exemple, commet une prise illégale d'intérêt :

- la DGS qui attribue un des lots d'une zone artisanale à une SCI créée par son compagnon et dont elle était la gérante (Cass. Crim., 5 avril 2023, n° 21-87.217) ;
- le recruteur ou membre du jury qui ne déclare pas qu'il a des liens personnels avec un candidat et participe au processus de décision concernant son embauche ou sa promotion.

L'agent doit avoir au moment de l'acte la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement de l'affaire dans laquelle il a pris intérêt.

Cet intérêt est vaste, il est constitué par la perception directe ou indirecte d'un bénéfice, ou d'avantages pécuniaires ou matériels.

Cet intérêt peut également être politique, patrimonial ou encore moral.

Sont également considérées comme coupables de prise illégale d'intérêt les personnes qui n'ont eu qu'un simple pouvoir de préparation ou de proposition de décisions prises par d'autres, mais dont elles bénéficient (Cour de Cassation, 7 octobre 1976, bull. crim. n° 285).

Les sanctions encourues sont des peines d'emprisonnement de 5 ans maximum et de 500 000 € d'amende, avec potentiellement des peines complémentaires comme l'interdiction des droits civils, civiques, l'interdiction d'exercer une fonction publique, etc.



CDG31
Conseil et expertise

590, rue Buissonnière - CS 37666
31676 LABEGE CEDEX

Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39

Site Internet : www.cdg31.fr

Mél : contact@cdg31.fr

*© CDG31. Tous droits réservés. [2025].
Toute exploitation commerciale est interdite*