CDG74
CENTRE DE GESTION
Partenaire de proximité

Le 10 février 2020 (MAJ octobre 2026)

NOTE D'INFORMATION

Cumuls d'activités et contrôles déontologiques

Table des matières

Textes de référence 2

Préambule 2

1. Entrée en fonction : le contrôle préalable des nominations sur des emplois de direction 2
   1.1. Contrôle obligatoire / facultatif 2
   1.2. Examen par la HATVP 3

2. Exercice des fonctions : le contrôle des cumuls d'activités 4
   2.1. Les activités interdites 5
   2.2. Les cumuls d'activités autorisés 5
      2.2.1. Tableau synthétique des différents cumuls d'activités 6
      2.2.2. Précisions sur les différents cumuls d'activités 11

3. Sortie de fonctions : le contrôle des reconversions dans le secteur privé 22

4. Sanction en cas de non-respect des règles en matière de déontologie 25
   4.1. En cas de non-respect des obligations déontologiques ou d'une interdiction de cumul 25
   4.2. En cas de non-respect d'un avis de la HATVP 27



Textes de référence

- ***Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 121-1 à L. 121-3 ; L. 123-1 à L. 123-10 ; L. 124-1 à L. 124-26 ; R. 123-1 suiv.***
- ***Code pénal, notamment ses articles 432-12 et 432-13***
- ***Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet***
- ***Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique***

Préambule

Les **obligations déontologiques** pesant sur les agents publics sont principalement définies par les articles L. 121-1 à L. 121-3, L. 123-1 à L. 124-6 et R. 123-1 et suivants du Code général de la fonction publique. Elles sont applicables :

- Aux fonctionnaires titulaires ;
- Aux fonctionnaires stagiaires ;
- Aux contractuels de droit public ainsi qu'aux contractuels de droit privé des établissements publics de santé ;
- Aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ;
- Aux membres des professions médicales exerçant dans des établissements publics de santé.

Ces obligations déontologiques s'appliquent **à tout moment de la relation d'emploi** d'un agent public : au moment de sa nomination sur certains emplois de direction (1) ; dans l'exercice de ses fonctions en cas de cumul d'activités (2) ; en fin de fonctions dans le cas d'une reconversion dans le secteur privé (3). Le non-respect de ces obligations peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire (4).

1. Entrée en fonction : le contrôle préalable des nominations sur des emplois de direction

- ***Articles L. 124-8, R. 122-6 et R. 124-39 du Code général de la fonction publique***

1.1. Contrôle obligatoire/facultatif

- **Contrôle obligatoire :** préalablement à toute nomination sur un emploi de directeur général des services d'une région, d'un département, d'une commune de plus de 40 000 habitants et d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, **l'autorité hiérarchique saisit la HATVP pour avis**. À défaut, la personne concernée peut saisir directement la HATVP.

- **Contrôle facultatif :** lorsqu'il est envisagé de nommer une personne dans l'un des emplois concernés par l'obligation de déclaration d'intérêts ou de situation patrimoniale (cf. ci-dessous), alors que celle-ci exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative, l'autorité hiérarchique examine, préalablement à la nomination, si l'activité qu'exerce ou a exercée l'intéressé **risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de le mettre en situation de méconnaître tout principe déontologique ou de commettre les infractions prévues à l'article 432-12 du Code pénal** (prise illégale d'intérêts). Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité des activités exercées au cours des trois dernières années avec les fonctions envisagées, elle saisit sans délai le **référent déontologue** de l'administration concernée. Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la **HATVP**.

Les emplois concernés par une obligation de déclaration d'intérêts ou de patrimoine font l'objet d'un contrôle renforcé en matière de respect des règles déontologiques.

Selon les articles R. 122-1 et R. 122-6 du Code général de la fonction publique, la nomination dans certains emplois de direction doit obligatoirement être précédée d'une déclaration d'intérêts. Il s'agit principalement, dans la fonction publique territoriale, des emplois de :

- DGS et DGA des régions et des départements ;
- DGS, DGA et DGST des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- DGS et DGA des :
  - EPCI assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
  - Syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
  - CCAS et CIAS assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur et directeur adjoint des autres établissements publics assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions prévues par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 ;
- Emplois correspondant à l'exercice des fonctions de référent déontologue.

1.2. Examen par la HATVP

Dans les deux cas évoqués ci-dessus, la saisine de la HATVP doit comporter les **éléments suivants**, en vertu de l'arrêté du 4 février 2020 :

- Une lettre de saisine indiquant le nom et les coordonnées de l'agent chargé du traitement du dossier ;
- Une description des fonctions sur lesquelles il est envisagé de nommer l'intéressé ;

- Une description des fonctions exercées par l'intéressé dans le secteur privé au cours des trois dernières années ;
- L'appréciation par l'autorité hiérarchique de la compatibilité des fonctions sur lesquelles il est envisagé de nommer l'intéressé avec celles exercées dans le secteur privé au cours des trois dernières années ;
- Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ou la copie des statuts de la personne morale dans laquelle l'intéressé a exercé ;
- Le cas échéant, la copie du ou des contrats de travail signés par l'intéressé au cours des trois dernières années ;
- Le cas échéant, l'avis du référent déontologue.

La HATVP rend son avis dans un délai de **15 jours à compter de l'enregistrement de la saisine**. **L'absence d'avis à l'expiration de ce délai vaut avis de compatibilité**.

2. Exercice des fonctions : le contrôle des cumuls d'activités

La possibilité de saisir le référent déontologue

(article L. 124-2 du Code général de la fonction publique)

En cas de doute d'un **agent** sur la possibilité de cumuler son activité publique avec une autre activité, au regard notamment du risque de conflit d'intérêts, ce dernier a la possibilité de se renseigner auprès du service des ressources humaines de sa collectivité ou de saisir le référent déontologue désigné par cette dernière ou, à défaut, par le CDG.

L'**autorité territoriale** dispose également de la possibilité, en cas de doute sérieux, de saisir le référent déontologue dans les cas suivants :

- Compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par l'agent au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation ;
- Compatibilité d'une activité lucrative qu'un agent ayant cessé ses fonctions envisage d'exercer avec les fonctions exercées par cet agent au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Les modalités de **saisine du référent déontologue** sont précisées dans la rubrique dédiée du site internet du CDG74, dans laquelle figurent les **formulaires de saisine**, qui doivent être adressés à deontologue@cdg74.fr.

L'administration peut également saisir pour avis la HATVP, de manière facultative, sur des projets de textes concernant les situations évoquées dans la présente note ou sur la situation individuelle d'un agent non concernée par une obligation de saisine. Cette dernière peut alors formuler des recommandations. Les **saisines de la HATVP**, obligatoires ou facultatives, peuvent être effectuées en ligne, sous le lien suivant : https://declarations.hatvp.fr/#/saisir

2.1. Les activités interdites

L'article L. 123-1 du Code général de la fonction publique dresse une **liste des activités interdites** aux agents publics, quelle que soit la forme sous laquelle elles sont exercées. Il est ainsi interdit à tout agent public :

1° de créer ou de reprendre une entreprise en occupant un emploi à temps complet et en exerçant ses fonctions à temps plein ;

2° de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif (conseil d'administration, conseil de surveillance, etc.) ;

3° de donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique relevant du secteur concurrentiel ;

4° de prendre ou de détenir directement ou indirectement des intérêts dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient de nature à compromettre son indépendance ;

5° de cumuler un emploi permanent à temps complet dans une collectivité ou établissement avec un autre emploi permanent à temps complet.

Les activités ne figurant pas dans cette liste peuvent être exercées par les agents publics, mais dans certaines conditions et sous le contrôle de l'administration.

2.2. Les cumuls d'activités autorisés

L'article L. 121-3 du Code général de la fonction publique pose le principe selon lequel « *L'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées* ». Le cumul d'un emploi public avec une autre activité est donc **en principe interdit**.

Toutefois, il existe **plusieurs dérogations** à ce principe d'interdiction : l'exercice de certaines activités est soumis à l'autorisation de l'autorité territoriale quand l'exercice d'autres activités est possible sur simple déclaration. Les **garanties du temps de travail** doivent cependant être respectées.

2.2.1. Tableau synthétique des différents cumuls d'activités

Autorisé par les textes Interdit par les textes Sous réserve de l'interprétation du juge		SITUATION DE L'AGENT					
		L'agent territorial, fonctionnaire ou contractuel, occupe un **EMPLOI PERMANENT**			L'agent territorial, contractuel, occupe un **EMPLOI NON PERMANENT**		
		A temps complet	**A temps non complet**	**A temps partiel**	**A temps complet**	**A temps non complet**	**A temps partiel**
et souhaite cumuler son emploi actuel avec un **AUTRE EMPLOI PUBLIC** *(articles 8 et 9 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991)*							
Permanent	A temps complet		Hors de sa collectivité et dans la limite de 115% d'un temps complet, soit 40h15 (ou 18h24 pour PEA ou 23h pour AEA) *(sur simple déclaration)*	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	Impossible de fait car dépasse les garanties du temps de travail	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*
	A temps non complet	Hors de sa collectivité et dans la limite de 115% d'un temps complet, soit 40h15 (ou 18h24 pour PEA ou 23h pour AEA) *(sur simple déclaration)*	Dans la limite de 115% d'un temps complet, soit 40h15 (ou 18h24 pour PEA ou 23h pour AEA) *(sur simple déclaration)*	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*

Non permanent	A temps complet	Impossible de fait car dépasse les garanties du temps de travail	○ Si fonctionnaire, possible hors de sa collectivité seulement ; ○ Si contractuel, possible. Dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	○ Si fonctionnaire, possible hors de sa collectivité seulement ; ○ Si contractuel, possible. Dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	Impossible de fait car dépasse les garanties du temps de travail	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*
	A temps non complet	○ Si fonctionnaire, possible hors de sa collectivité seulement ; ○ Si contractuel, possible. Dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	○ Si fonctionnaire, possible hors de sa collectivité seulement ; ○ Si contractuel, possible. Dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	○ Si fonctionnaire, possible hors de sa collectivité seulement ; ○ Si contractuel, possible. Dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*	Possible dans le respect des garanties du temps de travail *(sur autorisation)*
et souhaite cumuler son emploi actuel avec une **ACTIVITÉ LIBRE** ***(sans déclaration, sans autorisation)***							
Sont concernées les activités suivantes : - Bénévolat (y compris fonctions de syndic bénévole et sapeur-pompier volontaire) ; - Gestion du patrimoine personnel et familial ; - Production d'œuvres de l'esprit ; - Activité libérale découlant de la nature des fonctions des personnels enseignants, techniques ou scientifiques des établissements d'enseignement et des personnes pratiquant des activités à caractère artistique ;							

- Agent recenseur ; - Contrat « vendanges » de droit privé à durée déterminée ; - Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération.						
et souhaite cumuler son emploi actuel avec une **ACTIVITÉ PRIVÉE** ***(sur déclaration)*** *(articles L. 123-4 à L. 123-6, R. 123-3 à R. 123-6 du Code général de la fonction publique)*						
Poursuite d'une activité privée en tant que dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter du recrutement	Possible si l'agent est lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public	Possible si l'agent est lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public	Possible si l'agent est lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public			
Toute activité privée (hors activités interdites de l'article L. 123-1 du Code général de la fonction publique)		Lorsque la durée du travail est inférieure ou égale à 70% d'un temps complet, soit 24h30 (ou 11h12 pour PEA et 14h pour AEA)				

et souhaite cumuler son emploi actuel avec une **ACTIVITÉ ACCESSOIRE, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé *(sur autorisation)***

(articles L. 123-7, R. 123-7 à R. 123-13 du Code général de la fonction publique)

<u>Les activités suivantes peuvent être autorisées sous le statut de salarié ou de micro-entrepreneur :</u> - Expertise et consultation ; - Enseignement et formation ; - Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire ; - Activité agricole dans une exploitation constituée ou non sous forme sociale ; - Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale ; - Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un PACS ou à son concubin permettant à l'agent de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ; - Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ; - Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ; - Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger ; - Conduite d'un véhicule de transport de personnes affecté aux services de transport scolaire ou assimilés ; - Activité d'assistant familial, sous réserve que l'agent public n'accueille qu'un seul mineur ou jeune majeur de moins de 21 ans, en âge d'être scolarisé, étudiant ou en emploi, dans le cadre d'un accueil continu ou intermittent (dans les conditions du Code de l'action sociale et des familles).						

<u>Les activités suivantes peuvent être autorisées uniquement sous le statut de micro-entrepreneur :</u> - Services à la personne (garde d'enfants ; assistance aux personnes âgées, handicapées ou 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 ; services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales) ; - Vente de biens produits personnellement par l'agent.						
<u>Activités hors listes :</u> - Collaborateurs de cabinet > fonctions de collaborateur d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen (art. R. 123-3 CGFP) ; - Architectes employés à temps plein par une collectivité > missions de conception et de maîtrise d'œuvre (art. 14 de la loi n° 77-2 et décret n° 81-420).						
et souhaite demander un **TEMPS PARTIEL POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE OU EXERCER UNE ACTIVITÉ LIBÉRALE** ***(sur autorisation)*** *(articles L. 123-8, R. 123-14 à R. 123-16 du Code général de la fonction publique)*						
Création ou reprise d'entreprise Exercice d'une activité libérale (pour une durée de 3 ans, renouvelable 1 an)			Possible si l'agent occupe un emploi à temps complet et s'il demande à requalifier son temps partiel sur autorisation en temps partiel pour création ou reprise d'entreprise			Possible si l'agent occupe un emploi à temps complet et s'il demande à requalifier son temps partiel sur autorisation en temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

2.2.2. Précisions sur les différents cumuls d'activités

❖ Le cumul d'emplois publics

→ Règles de droit commun :

L'article 8 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 dispose « *un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet* ». Par ailleurs, l'article 9 dudit décret dispose « *un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet* […] *si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet* ».

Il en résulte une distinction entre :

- **Le cumul d'emplois publics permanents à temps non complet ou le cumul d'un emploi à temps complet avec un emploi à temps non complet**, pour lequel les activités cumulées ne devront pas dépasser 115% d'un temps complet, soit **40h15** hebdomadaires.
- **Le cumul d'un emploi permanent à temps non complet avec un emploi non permanent ou le cumul d'emplois non permanents (occupés par des contractuels) à temps non complet**, pour lequel les dispositions d'ordre public sur la durée du travail s'appliqueront, soit un maximum de **48h** hebdomadaires dans la limite d'une moyenne de **44h** hebdomadaires sur 12 semaines.

Limites :

Il convient de préciser que l'article 9 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 instaure une **interdiction pour un agent à temps complet d'occuper un emploi à temps non complet dans la même collectivité**.
De même, **un fonctionnaire ne peut pas être recruté également en qualité de contractuel par sa propre collectivité** *(jurisprudence constante, rappelée notamment dans une réponse ministérielle du 20 juillet 2023)*.
En revanche, il n'est pas interdit à un agent public à temps complet ou non complet d'**occuper un emploi dans une autre collectivité**, que ce soit en tant que fonctionnaire (sur le même grade – il s'agit d'un agent intercommunal – ou dans un cadre d'emplois différent – il s'agit d'un agent pluricommunal –) ou contractuel (sans toutefois pouvoir être recruté en CDI - *CAA Versailles n° 20VE01938 du 16 décembre 2021*), dès lors que les limites exposées ci-dessus sont respectées.
Selon les situations, les cumuls sont soumis à **autorisation** de l'autorité territoriale ou à simple **déclaration** (cf. tableau récapitulatif).

→ **Particularités pour les professeurs d'enseignement artistique (PEA) et les assistants d'enseignement artistique (AEA) :**

Les PEA et les AEA sont soumis par leurs statuts particuliers à un régime horaire, respectivement, de 16h et 20h hebdomadaires correspondant à un temps complet. En cas de cumul d'emplois à temps non complet, la limite horaire hebdomadaire correspondant à 115% d'un temps complet est de **18h24** pour un cumul d'emplois de PEA ; **23h** pour un cumul d'emplois d'AEA.

En cas de cumul d'emplois publics dans des cadres d'emplois différents, le juge a estimé que la limite horaire de la durée des emplois cumulés s'apprécie par référence à la durée de services afférente à un emploi à temps complet pour chaque emploi (*Conseil d'État, n° 317792 du 20 décembre 2011*). C'est donc la limite la plus restrictive qui s'applique.

De la même manière, pour déterminer si ces agents occupent des emplois à temps non complet ayant une quotité inférieure ou égale à 70% d'un temps complet, leur permettant d'exercer une activité sur simple déclaration, on se fondera sur une quotité maximale de **11h12** pour un emploi de PEA ; **14h** pour un emploi d'AEA.

❖ Le cumul d'un emploi public avec une activité dite libre

Certaines activités ne sont pas soumises à restriction et peuvent ainsi être **librement exercées** (sans déclaration ou autorisation de l'autorité territoriale) en-dehors des heures de service. Sont concernées les activités suivantes :

- Bénévolat (y compris fonctions de syndic bénévole et sapeur-pompier volontaire) ;
- Gestion du patrimoine personnel et familial ;
- Production d'œuvres de l'esprit ;
- Activité libérale découlant de la nature des fonctions des personnels enseignants, techniques ou scientifiques des établissements d'enseignement et des personnes pratiquant des activités à caractère artistique ;
- Agent recenseur ;
- Contrat « vendanges » de droit privé à durée déterminée ;
- Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération.

Zoom sur la production d'œuvres de l'esprit :
(article L. 123-2 du Code général de la fonction publique)

Tout agent public peut produire librement des **œuvres de l'esprit**, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur et sous réserve des obligations de secret et de discrétion professionnelle.
La circulaire FP n° 2157 du 11 mars 2008 relative aux cumuls d'activités énumère les productions considérées comme des œuvres de l'esprit. Notamment, les « *œuvres cinématographiques et autres œuvres consistant dans des séquences animées d'images, sonorisées ou non, dénommés ensemble œuvres audiovisuelles* ». Toutefois, le juge semble avoir une conception assez stricte de la production des œuvres de l'esprit par un agent public. Par exemple, la Cour administrative d'appel de Lyon *(n° 21LY02110, 13.10.2023)* a considéré que pour être qualifiée d'œuvre de l'esprit, la production doit refléter la personnalité de l'agent par une analyse ou un traitement de l'information. Le juge semble alors rechercher le caractère original de la production ; **l'œuvre doit révéler la personnalité et le talent de l'auteur**.

Zoom sur l'exercice d'une activité libérale découlant de la nature des fonctions :
(article L. 123-3 du Code général de la fonction publique)

L'agent public appartenant au personnel enseignant, technique ou scientifique d'un établissement d'enseignement ou qui pratique des activités artistiques peut exercer les professions libérales qui découleraient de la nature de ses fonctions. C'est ainsi que le juge administratif a considéré qu'un professeur de mathématiques peut dispenser des cours particuliers à des élèves du lycée dans lequel il exerce ses fonctions principales dès lors que cette activité est exercée dans un cadre libéral. Aucune demande préalable d'autorisation n'est nécessaire pour exercer cette activité libérale *(TA Nantes, n° 1909981 du 11 octobre 2022).*

Comment définir une profession libérale ? « *Les professions libérales groupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant* » *(article 29 de la loi n° 2012-387 du 12 mars 2012).*

Si aucun texte n'impose d'autorisation préalable pour l'exercice d'une activité libérale, une réponse ministérielle précise : « *La circulaire fonction publique n° 2157 du 11 mars 2008 relative aux cumuls d'activités précise,* ***s'agissant de la situation des membres du personnel enseignant que, même si la loi ne fait pas expressément obligation aux intéressés de solliciter, avant d'exercer une profession libérale, l'autorisation de l'administration***

dont ils relèvent, une information préalable de celle-ci est fortement recommandée*. 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 » (réponse ministérielle du 20 octobre 2015).*



Zoom sur le contrat « vendanges » de droit privé à durée déterminée :
(articles L. 718-4 et suivants du Code rural et de la pêche maritime)

L'agent public peut librement conclure, pendant ses congés annuels, un contrat vendanges.
Ce contrat a pour objet la réalisation de travaux de vendanges (des préparatifs de la vendange à la réalisation des vendanges, jusqu'aux travaux de rangement inclus). Il a une **durée maximale d'un mois**.
Un salarié peut recourir à plusieurs contrats vendanges successifs, sans que le cumul des contrats n'excède une durée de 2 mois sur une période de 12 mois.



Zoom sur la gestion du patrimoine personnel et familial :

Selon l'ancien article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (en vigueur du 1er juillet 2007 au 22 avril 2016), « *Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial* ». Cet article permettait ainsi aux agents publics de **créer des structures sociales dédiées à la gestion de leur patrimoine sous réserve qu'ils n'exercent aucune responsabilité opérationnelle susceptible de les faire apparaître comme exerçant en réalité une activité professionnelle** *(Cour administrative d'appel de Nantes, n° 11NT00871, 14.05.2012)*. Mais cette référence législative a disparu lors de l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 et n'a pas été reprise dans le Code général de la fonction publique.

Sous réserve de l'interprétation du juge, **cette disparition législative ne semble pas remettre en cause la possibilité offerte à un agent public de gérer son patrimoine personnel et familial**. Selon la Commission de déontologie, « *le législateur n'avait pas eu pour intention de remettre en cause la liberté des agents publics de gérer leur patrimoine personnel ou familial* » *(rapport annuel de 2016, p. 50 / rapport annuel de 2019, p. 48)*. De plus, deux décisions récentes semblent aller dans le sens du maintien de cette possibilité dérogatoire *(Tribunal administratif de Strasbourg, n° 2206253, 22.07.2024 / Cour administrative d'appel de Douai, n° 22DA00487, 09.03.2023).*

Ainsi, la gestion du patrimoine personnel et familial semble admise à condition qu'elle ne relève pas d'une activité professionnelle. Cette activité ne doit donc pas excéder la simple gestion du patrimoine personnel ou familial. Par exemple, excède la simple gestion :

- La gestion d'un nombre important de SCI *(Commission de déontologie, avis n° 14T321, 12.02.2015)* ;
- La location de salles de réception *(Cour administrative d'appel de Nantes, n° 11NT00871, 14.05.2012)* ;
- La gestion de deux gîtes, impliquant un référencement sur des plateformes spécialisées, une activité significative nécessitant un temps de travail important et une implication active de l'agent. A l'inverse, un agent pourrait exploiter des chambres d'hôtes, si elles sont peu nombreuses, situées dans sa résidence principale et louées uniquement le week-end et durant les congés *(Cour administrative d'appel de Douai, n° 22DA00487, 09.03.2023).*

❖ Le cumul d'un emploi public avec une activité privée sur déclaration

→ Poursuite d'une activité privée en tant que dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter du recrutement :

- ***Articles L. 123-4, L. 123-6, R. 123-3 et R. 123-4 du Code général de la fonction publique***

Il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, **continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an**, renouvelable une fois, à compter de son recrutement. La poursuite de cette activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, à la neutralité du service ou aux principes déontologiques.

L'agent doit adresser une **déclaration écrite** à son employeur, mentionnant la forme et l'objet social de l'entreprise ou de l'association, son secteur et sa branche d'activité. Le fonctionnaire stagiaire doit la transmettre dès sa nomination, tandis que l'agent contractuel doit la transmettre préalablement à la signature de son contrat.

L'autorité territoriale peut à tout moment s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées dans la déclaration sont inexactes ou si ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques des agents publics ou des règles relatives à la prise illégale d'intérêts.

→ **Toute activité privée (hors activités interdites) pour les agents occupant un emploi dont la quotité est inférieure ou égale à 70% :**

- ***Articles L. 123-5, L. 123-6, R. 123-5 et R. 123-6 du Code général de la fonction publique***

Il est également dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative lorsque l'agent occupe un **emploi permanent à temps non complet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70%** de la durée légale ou réglementaire du travail. L'agent peut ainsi exercer une ou plusieurs activités en-dehors de ses obligations de service et dans des conditions compatibles avec les fonctions qu'il exerce ou l'emploi qu'il occupe.

L'autorité territoriale doit informer l'agent de cette possibilité et des modalités de présentation de la déclaration.

L'agent doit ainsi présenter une **déclaration écrite** à sa collectivité, selon un modèle défini par arrêté ministériel ***(arrêté en attente)***, mentionnant 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'activités. Lorsqu'il a plusieurs employeurs publics, il doit effectuer cette déclaration auprès de chaque employeur.

L'autorité territoriale peut à tout moment s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées dans la déclaration sont inexactes ou si ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques des agents publics ou des règles relatives à la prise illégale d'intérêts.

❖ Le cumul d'un emploi public avec une activité accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé

- ***Articles L. 123-7, R. 123-7 à R. 123-13 du Code général de la fonction publique***

Un agent public peut être **autorisé** par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une ou plusieurs activité(s), lucrative(s) ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

Zoom sur les activités susceptibles d'être autorisées :

Sous le statut de salarié ou de micro-entrepreneur :

- **Expertise et consultation :** il s'agit d'activités de conseil sur des thématiques spécialisées. Elles ne sont pas limitées au seul domaine de compétence professionnel de l'agent ou à la nature des missions qu'il exerce dans son administration. Selon la Commission de déontologie (désormais HATVP), l'activité « expertise et consultation » doit être distinguée de la fourniture de véritables prestations de services, c'est-à-dire que l'agent doit rester dans un rôle de consultant, et ne pas produire de livrables ni effectuer des actions commerciales pour le compte de son client *(avis n° 17T5417, 11.01.2018)*. De plus, il doit s'agir d'une expertise ou d'une consultation ponctuelle. Également, pour entrer dans le champ des activités accessoires, la consultation doit être effectuée à la demande d'une personne dont l'identité doit être mentionnée dans la demande d'autorisation *(avis n° 17R0010, 14.12.2017)*. Autre exemple, le juge a considéré que ne constitue pas une telle activité l'activité visant, au sein d'une association pour personnes en difficultés, à la résolution de problématiques sociales, la reprise de confiance en soi et image de soi, le travail sur le savoir-être, sur le projet professionnel et les techniques de recherches d'emploi *(Tribunal administratif de Bastia, n° 2201518, 20.09.2024)*.
- **Enseignement et formation :** cette activité est appréciée largement (enseignements scolaires, artistiques, sportifs, formations professionnelles ou personnelles).
- **Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire :** les activités en lien avec une activité à caractère sportif ou culturel, mais qui ne sont pas en elles-mêmes des activités sportives ou culturelles, ne peuvent pas être autorisées sur ce fondement. C'est l'exemple de l'activité d'animation de soirées musicales *(Conseil d'Etat, n° 466526, 10.07.2024)*.
- **Activité agricole dans une exploitation constituée ou non sous forme sociale :** selon l'article L. 311-1 du Code rural et de la pêche maritime, « *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 et d'exploitation de marais salants 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. Les revenus tirés de la commercialisation sont considérés comme des revenus agricoles, au prorata de la participation de l'exploitant agricole dans la structure exploitant et commercialisant l'énergie produite* ».

- **Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale :** selon 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* ».
- **Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un PACS ou à son concubin permettant à l'agent de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide :** l'agent a ainsi le droit de percevoir les allocations correspondantes en échange de l'aide qu'il apporte à un proche (par exemple, allocation personnalisée d'autonomie).
- **Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers :** selon la circulaire FP n° 2157 du 11 mars 2008 relative aux cumuls d'activités, *« Il peut s'agir soit d'activités effectuées exclusivement à domicile (entretien de la maison, petits travaux de jardinage, garde d'enfants, gardiennage et surveillance temporaire, soins et promenades d'animaux domestiques, etc.), soit 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, collective et livraison à domicile de linge repassé, livraison de courses à domicile, etc.)* ».
- **Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif :** selon la circulaire FP n° 2157 du 11 mars 2008 relative aux cumuls d'activités,
  - Activité d'intérêt général : tout service public est chargé d'une mission d'intérêt général. Le caractère d'intérêt général peut s'apprécier au regard notamment de la satisfaction d'un besoin collectif, de la finalité de l'activité ou de l'objet de l'organisme qui en assure l'exercice, de la nature du lien existant avec la personne publique s'agissant d'une activité exercée auprès d'une personne privée à but non lucratif, de l'applicabilité des règles de droit public à tout ou partie de cette activité, du financement pour tout ou partie de l'activité par des fonds publics, etc.
  - Exercice auprès d'une personne privée à but non lucratif : il peut s'agir d'une association ou d'une fondation reconnue d'utilité publique, ou d'une association contribuant au service public lié à une personne publique par un acte unilatéral ou par contrat. Les critères d'appréciation de la non-lucrativité (caractère intéressé ou non de la gestion, situation de l'organisme au regard de la concurrence, examen des conditions d'exercice de l'activité) s'apprécient au regard des dispositions fiscales.
- **Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger.**

Uniquement sous le statut de micro-entrepreneur :

- **Services à la personne :** selon l'article L. 7231-1 du Code du travail, les services à la personne sont : 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.
- **Vente de biens produits personnellement par l'agent :** il doit s'agir de la production de biens (et non de services) et ces biens doivent être produits personnellement par l'agent. Selon une réponse ministérielle du 14 février 2017, « *La vente par un agent public de biens fabriqués*

par un tiers relevait par nature du secteur concurrentiel, n'est pas au nombre des activités accessoires susceptibles d'être autorisées sous réserve des nécessités de services ».

Zoom sur la procédure d'autorisation de cumul d'activités :

❍ **Étape n° 1 :**

L'agent doit adresser une **demande d'autorisation** de cumul d'activités à sa collectivité, en décrivant l'activité envisagée et en indiquant au moins :

- L'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire envisagée (joindre l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ou la copie des statuts de la personne morale) ;
- La nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité accessoire (joindre une copie du contrat) ;
- Toute autre information de nature à éclairer la collectivité.

❍ **Étape n° 2 :**

La collectivité **accuse réception** et peut lui demander **des informations complémentaires** (sous 15 jours à compter de la réception de la demande).

❍ **Étape n° 3 :**

La collectivité **rend sa décision**, après avoir vérifié que le cumul sollicité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ou ne mette pas l'intéressé en situation de prise illégale d'intérêts.

Elle dispose, pour rendre sa décision, d'un **délai d'1 mois à compter de la réception de la demande**. Ce délai est porté à 2 mois si la collectivité demande à l'agent des informations complémentaires. Le silence de la collectivité au terme de ces délais vaut refus de l'autorisation de cumul.

Selon le juge administratif, l'autorité territoriale peut rejeter la demande d'autorisation de l'agent au motif que celui-ci s'est abstenu de produire les précisions utiles à l'examen de la compatibilité des activités qu'il envisage d'exercer avec ses fonctions principales, précisions demandées par l'autorité territoriale *(Tribunal administratif de Paris, n° 2310274, 13.05.2025)*.

La décision de la collectivité peut être :

- Une autorisation de cumul ;

- Une autorisation de cumul avec réserves ou formulant des recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service (il peut s'agir d'une autorisation limitée à une durée ou à une catégorie d'activités plus restreinte que celle demandée) ;
- Un refus.

Par exemple, le juge administratif a considéré que les difficultés rencontrées par un agent dans l'exercice de ses fonctions peuvent faire obstacle à une autorisation de cumul d'activités, l'autorité territoriale pouvant estimer qu'il doit se concentrer sur ses fonctions principales *(Tribunal administratif de Rennes, n° 2100531, 20.09.2023)*.

Toute modification importante de l'activité ou de la rémunération est considérée comme une nouvelle activité, nécessitant une nouvelle autorisation. L'autorité territoriale peut à tout moment s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées dans la déclaration sont inexactes ou si ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques des agents publics ou des règles relatives à la prise illégale d'intérêts.



Limites :

L'activité accessoire ne peut être exercée qu'en-dehors des heures de service de l'agent. Il est possible de l'exercer pendant les congés annuels, si la collectivité estime que cela ne nuit pas à l'exercice normal de l'activité principale (les congés ayant pour finalité principale de permettre à l'agent de se reposer).

La collectivité doit veiller au respect des dispositions d'ordre public sur la durée légale maximale de travail, fixées par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 pour l'activité publique et aux articles L. 3121-18 et suivants du Code du travail pour l'activité privée :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.
- La durée quotidienne du travail ne peut pas excéder 10 heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

❖ Le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou exercer une activité libérale

- ***Articles L. 123-8, R. 123-14 à R. 123-16 du Code général de la fonction publique***

Cette procédure est applicable aux agents qui occupent un emploi à temps complet. Ils peuvent, à leur demande, **être autorisés par l'autorité hiérarchique dont ils relèvent à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou exercer une activité libérale**.

La possibilité de créer ou reprendre une entreprise ou d'exercer une activité libérale semble avoir été étendue aux agents à temps non complet *(avis de la Commission de déontologie de la fonction publique n° 17T2542 du 14 septembre 2017)*. Sous réserve de l'interprétation du juge, ces derniers n'auront pas à solliciter une autorisation de temps partiel, mais devront déclarer leur activité.

L'agent adresse à l'autorité hiérarchique dont il relève une demande écrite d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel avant la date de création ou de reprise de cette entreprise ou de cette activité libérale, à laquelle il joint, le cas échéant, les statuts ou projets de statuts de l'entreprise qu'il souhaite créer ou reprendre.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tendu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

La demande d'autorisation est instruite selon la procédure commune d'instruction décrite ci-dessous.

Lorsqu'il est répondu favorablement à la demande de l'agent, l'autorisation est accordée, pour une **durée maximale de 3 ans**, et pour une quotité au moins égale à 50% et inférieure à 100% d'un temps complet, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise ou du début de l'activité libérale.

Cette autorisation peut être renouvelée pour une durée d'1 an après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation, 1 mois au moins avant le terme de la première période. La demande de renouvellement de l'autorisation ne fait pas l'objet d'une nouvelle saisine de la HATVP si celle-ci avait déjà rendu un avis sur la première demande.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de 3 ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

3. Sortie de fonctions : le contrôle des reconversions dans le secteur privé

- ***Articles L. 124-4, R. 122-6 et R. 124-27 à R. 124-37 du Code général de la fonction publique***
- ***Article 432-13 du Code pénal***

Une procédure spécifique de déclaration est prévue pour les agents qui quittent leurs fonctions pour exercer une activité dans le secteur privé, au terme de laquelle l'ancien employeur doit se prononcer sur la compatibilité de cette activité avec les anciennes fonctions exercées par l'agent.

Sont concernés tous les agents publics qui cessent leurs fonctions :

- Temporairement : disponibilité, congé sans traitement, détachement, position hors cadres, mise à disposition, exclusion temporaire de fonctions ;
- Définitivement : démission, retraite, fin de contrat, licenciement ; rupture conventionnelle.

Ces agents ont l'obligation, pendant 3 ans à compter de leur cessation de fonctions, d'informer leur collectivité d'origine de leur intention d'exercer une activité privée avant le début de cette activité.

Tout changement d'activité privée dans le délai de 3 ans fait l'objet d'une nouvelle déclaration avant le début de cette nouvelle activité.

La déclaration est instruite selon la procédure commune d'instruction décrite ci-dessous.

Procédure commune d'instruction des autorisations de temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise ou exercice d'une activité libérale, et des déclarations d'activité émanant des agents ayant cessé leurs fonctions

La procédure de saisine de la HATVP est commune sur certains points à ces deux situations. Mais elle diverge sur d'autres points selon si l'agent concerné occupe un emploi de direction (sont concernés : les emplois de DGS des régions, départements et communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants) ou non.

Les saisines sont à compléter en ligne sur https://declarations.hatvp.fr/#/saisir

1. Procédure applicable aux agents occupant un emploi de direction

1) L'autorité territoriale saisit obligatoirement la HATVP dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle le projet de l'agent lui a été communiqué. Ce dernier reçoit copie de la lettre de saisine. Cette saisine suspend le délai de 2 mois au terme duquel le silence vaut rejet.

2) La HATVP peut demander à l'agent toute information complémentaire utile à l'examen de sa demande. Elle peut également demander à l'autorité territoriale une analyse circonstanciée de la situation de l'agent et des implications de celle-ci.

3) L'administration rend sa décision dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis de la HATVP ou de l'échéance du délai de 2 mois suivant la saisine.

L'agent peut saisir directement la HATVP si l'autorité dont il relève ne l'a pas saisie dans les délais. Il en informe par écrit l'autorité territoriale dont il relève, qui transmet à la HATVP les pièces du dossier de saisine.

En l'absence de transmission de l'appréciation dans un délai de 10 jours à compter de la communication du projet de l'agent par la HATVP, son président peut décider de l'enregistrement du dossier pour instruction.

2. Procédure applicable aux agents n'occupant pas un emploi de direction

1) L'autorité territoriale examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique des agents publics ou de placer l'intéressé dans la situation de prise illégale d'intérêts. Lorsque l'autorité territoriale estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, elle invite l'agent à compléter sa demande dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception de celle-ci.

2) Lorsque l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité ou du projet de création ou de reprise d'une entreprise, ou d'exercice d'une activité libérale, avec les fonctions exercées par l'agent au cours des 3 dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis. Cette saisine ne suspend pas le délai de 2 mois au terme duquel le silence vaut refus en application de l'article L. 231-4 du Code des relations entre le public et l'administration.

3) Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité territoriale saisit sans délai la HATVP. La saisine est accompagnée de l'avis du référent déontologue. Cette saisine suspend le délai de 2 mois au terme duquel le silence vaut rejet.

4) L'autorité territoriale prend sa décision, qui peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service.

3. Procédure commune à toutes les saisines de la HATVP

La liste des pièces constitutives du dossier de saisine de la HATVP est fixée par l'arrêté du 4 juin 2020. Elle comprend :

- Une lettre de saisine indiquant le nom et les coordonnées de l'agent chargé du traitement du dossier et présentant l'activité privée envisagée ;
- L'ensemble des pièces fournies par l'agent lors de sa demande ;
- Une description des fonctions exercées par l'agent au cours des 3 dernières années et, le cas échéant, des liens entretenus dans le cadre de ces fonctions avec la personne morale que souhaite rejoindre ou reprendre l'agent ou avec toute autre entreprise privée ;
- L'appréciation de l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, de l'autorité dont relève l'agent ou a relevé au cours des 3 années précédant le début de l'activité privée envisagée, de la compatibilité de cette activité envisagée avec les fonctions occupées ;
- Une fiche administrative récapitulant la situation administrative et la carrière de l'agent ;
- Le cas échéant, l'avis du référent déontologue.

Ces documents sont communicables à l'agent sur sa demande.

La HATVP peut se saisir, à l'initiative de son président, dans un délai de 3 mois à compter : de la création ou de la reprise par un agent d'une entreprise ou du début de l'activité de l'agent dans le secteur public ou privé ; ou du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la HATVP.

La HATVP rend un avis dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine. L'absence d'avis dans ce délai vaut avis de compatibilité.

La HATVP peut demander à l'agent ou à sa collectivité ou une collectivité dans laquelle il a été détaché ou a exercé des fonctions, toute information ou tout document nécessaire à l'exercice de ses missions. La HATVP peut recueillir auprès des personnes publiques et privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Elle peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le cas échéant, la HATVP est informée par la ou les autorité(s) dont relève l'agent des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts qui ont été relatés ou ont fait l'objet d'un témoignage, dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées au cours des 3 années antérieures par l'agent.

La HATVP rend des avis :

- De compatibilité ;
- De compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de 3 ans ;
- D'incompatibilité (notamment lorsqu'elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires).

Le président de la HATVP peut rendre un avis de compatibilité au nom de celle-ci dans le cas où l'activité envisagée est manifestement compatible avec les fonctions de l'agent ou un avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu de statuer.

4. Sanction en cas de non-respect des règles en matière de déontologie

4.1. En cas de non-respect des obligations déontologiques ou d'une interdiction de cumul

Toute violation de ses obligations déontologiques par un agent public l'expose à des poursuites disciplinaires.

L'agent qui cumulerait son activité publique avec une activité privée figurant sur la liste des activités interdites, ou sans avoir effectué la déclaration nécessaire ou avoir été autorisé à exercer cette activité par son administration, pourrait être sanctionné pour non-respect de l'interdiction d'exercer une activité privée, non-respect de l'obligation de déclaration de demande d'autorisation, pour s'être placé dans une situation de conflit d'intérêts ou pour désobéissance si l'administration lui avait refusé l'autorisation de cumul.

Parallèlement à ces sanctions, l'article L. 123-9 du Code général de la fonction publique prévoit même que l'exercice illégal d'une activité privée puisse donner lieu au reversement des sommes perçues par l'agent au titre des activités interdites (voir par exemple, *CAA Versailles n° 21VE03405 12.10.2023*). Cela se manifeste par un titre exécutoire. L'autorité territoriale doit s'appuyer sur des éléments suffisants pour estimer le montant dû.

Enfin, il convient de rappeler que toute collectivité qui prendrait connaissance de la commission d'un délit par un agent est tenue de signaler ces faits au Procureur de la République, d'après l'article 40 du Code de procédure pénale.

Le délit peut en l'occurrence consister en une prise illégale d'intérêts, réprimée par :

- L'article 432-12 du Code pénal, qui punit de 5 ans d'emprisonnement et de 500 000 € d'amende le fait par un agent public d'avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise ou dans une opération dont il a la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement ;

- L'article 432-13 du Code pénal, qui punit de 3 ans d'emprisonnement et de 200 000 € d'amende le fait par un ancien agent public de travailler ou de détenir des parts dans une entreprise si, dans les 3 ans précédent la fin de ses fonctions d'agent public, il avait été chargé d'assurer la surveillance ou le contrôle de cette entreprise, de conclure des contrats avec cette entreprise ou de formuler un avis sur ces contrats, ou de proposer ou donner son avis à la collectivité sur des décisions relatives à cette entreprise.

La collectivité pourrait donc engager des poursuites à l'encontre d'un ancien agent qui commettrait ce délit après sa cessation de fonctions, dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Ces différentes procédures (disciplinaire, financière et pénale) peuvent être menées en parallèle.

Quelques exemples issus de la jurisprudence

- **Exclusion temporaire de 9 mois** justifiée par le fait qu'en dépit d'une décision de refus non équivoque à sa demande de cumul pour l'exercice d'une activité accessoire, un agent a exercé, pendant une période importante (de 2018 à 2021), une activité non autorisée et incompatible avec ses fonctions. Le juge met notamment en avant qu'eu égard à ses fonctions de responsable de service, l'agent ne pouvait pas ignorer les règles relatives aux cumuls d'activités, qu'il lui appartenait par ailleurs de faire appliquer s'agissant des agents placés sous sa responsabilité. L'agent a ainsi gravement méconnu les obligations lui incombant, notamment l'obligation d'obéissance hiérarchique et celle d'exemplarité *(Tribunal administratif de Lyon, n° 2303357, 28.02.2025)*.

- **Révocation** justifiée par le fait qu'étant placé en absence pour raison médicale, un agent exerçait dans le même temps une activité rémunérée dans le secteur privé et avait perçu des prestations sociales de la caisse d'allocations familiales et des allocations chômage en plus de l'allocation prévoyance santé versée par la mutuelle complémentaire de la collectivité. Le juge considère que la circonstance que l'agent ait pris conscience de ses manquements, qu'il est impliqué dans ses fonctions, qu'il rencontre des difficultés financières liées à son divorce, à une situation de surendettement, à son état de santé et à des pertes de rémunérations subies à la suite de son accident de service, qu'il aurait été expulsé de son logement ne suffisent pas à établir que la sanction de révocation serait disproportionnée aux faits reprochés *(Tribunal administratif de Paris, n° 2223569, 02.10.2024)*.

- **Révocation** justifiée par le cumul irrégulier de deux activités professionnelles à temps plein, ce qui a fait obstacle à ce que l'agent 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. Pendant cette période (environ 2 ans), l'agent a gravement compromis sa sécurité et celles de ses collègues et des usagers. De plus, l'agent avait déjà fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions de 2 ans, dont 18 mois avec sursis, pour des faits de même nature. Les faits fondant la présente décision se sont d'ailleurs produits au cours de cette période de sursis. Eu égard à son antécédent disciplinaire, l'agent ne peut pas sérieusement soutenir, en se prévalant du statut associatif de son employeur privé, qu'il ignorait l'obligation de solliciter une autorisation de cumul *(CAA Nantes, n° 24NT02151, 28.01.2025)*.

- **Licenciement** justifié par le fait qu'un agent, recruté pour exercer les fonctions de professeur de musique et de directeur de cette école, cumule cet emploi avec un autre emploi, sans en avoir informé son employeur. En l'occurrence, l'agent a accepté un contrat de remplacement aux mêmes heures que son enseignement à l'école de musique. De plus, il n'exerçait que très partiellement les missions dont il était investi à l'école de musique et il était régulièrement absent en raison de ses différents emplois concomitants. L'autorité territoriale a enfin retenu que l'agent avait confié à un autre professeur le soin de dispenser un cours dont il avait la charge. Le juge considère que ces faits constituent des manquements aux devoirs d'intégrité, de probité et d'exercice exclusif et personnel de ses fonctions et sont de nature à porter atteinte à la réputation de l'administration *(Tribunal administratif de Rouen, n° 2301640, 22.11.2024)*.

4.2. En cas de non-respect d’un avis de la HATVP

Les articles L. 124-19 à L. 124-20 du Code général de la fonction publique prévoient des sanctions spécifiques en cas de non-respect des avis de compatibilité avec réserves ou d’incompatibilité rendus par la HATVP.

Les avis rendus par cette dernière lient l'administration et s'imposent à l'agent. Ils sont notifiés à l'administration, à l'agent et à l'entreprise ou à l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

La sanction appliquée dépend de la situation de l’agent :

- Le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ;
- Le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension dans la limite de 20 % pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;
- L’agent contractuel ne peut pas être recruté par l’administration pendant les trois ans suivant la date de notification de l’avis ;
- L’agent contractuel est licencié sans préavis et sans indemnité de rupture.

Ces sanctions s'appliquent également dans le cas où l’agent a omis de saisir son autorité hiérarchique préalablement à l’exercice de son activité.

Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative ou la nomination à un emploi public, l'agent qui a fait l'objet d'un avis rendu par la HATVP doit pouvoir fournir à cette dernière sur sa demande, toute explication ou tout document pour justifier qu'il respecte cet avis.

En l'absence de réponse, la HATVP met en demeure l'agent de répondre dans un délai de deux mois.

Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la HATVP informe l'autorité dont relève l'agent dans son corps ou cadre d'emplois d'origine pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires.

Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné, dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du Code des relations entre le public et l'administration.

Annexe – schéma synthétique de l'instruction par l'autorité territoriale des autorisations de cumuls et des déclarations d'activités privées

