



Envoyé en préfecture le 05/07/2023

Reçu en préfecture le 05/07/2023

Publié le 05/07/2023

ID : 051-285109161-20230703-DELIB_2023_27-DE



Rapport d'activité

Collège de déontologie des centres de gestion
des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne et de la
Marne

Année 2022

rédigé par le collège de
déontologie

Préambule

L'activité du collège de déontologie a été perturbée en 2022 par l'évolution de la composition du collège et les difficultés à trouver des membres pour le composer.

Laurent DERBOULLES, sur qui a reposé la mise en place du dispositif a quitté ses fonctions en début d'année 2022. Il a été trois années durant le pilier de l'équipe et il a largement contribué à fonder les mécaniques d'analyse des situations présentées, ainsi qu'une sorte de doctrine propre au collège. Le collège a fonctionné jusqu'à l'été 2022 avec deux membres, Estelle YUNG et Patrick PERROT. Ce dernier a quitté ses fonctions en cours d'année. Mélanie FEVRE a rejoint le collège à l'automne 2022. Des démarches ont été menées par le Centre de Gestion de la Marne pour trouver une troisième personne, en vain. Lorsque la collégialité n'a pu être assurée, les avis n'ont été signés que par un membre du collège. Le fonctionnement normal du collège est le suivant depuis l'origine : un membre s'occupe de rédiger l'avis à titre principal, le soumet à ses collègues qui l'amendent, les échanges mènent à un consensus. L'instabilité de la composition du collège a conduit à ce que la majeure partie des avis rendus (62%), le soient à titre principal par la même personne et à ce que les assistants des référents déontologues garantissent par les avis qu'ils ont émis une prise en compte des demandes dans des délais temporels optimisés. Le fonctionnement du collège en fin d'année 2022, est encore perfectible.

Concernant la nature des saisines, comme les années passées, le collège constate la prépondérance des demandes de cumul d'emploi pour des agents de catégorie C, soit pour des activités « passion », soit pour préfigurer un changement de métier. Faut-il y voir une perte de sens ou d'épanouissement professionnel dans les métiers public ?

L'année 2022 a permis de travailler à la formalisation du règlement de fonctionnement du collège déontologique en renforçant les interventions des assistants des référents déontologues sur les avis à émettre relatifs ou proches du conseil statutaire ou d'avis déjà émis les années passées.

Les membres du collège de déontologie adressent leur sincères remerciements à Laurent DERBOULLES pour son investissement dans le bon fonctionnement de la mission et son partage de compétences.

Composition du collège de déontologie

Laurent DERBOULLES (de janvier à mars)
Maître de conférences HDR en droit public
à l'Université de Reims Champagne-
Ardenne

Patrick PERROT (de janvier à septembre)
Colonel de gendarmerie

Estelle YUNG (de janvier à décembre)
Elève administratrice territoriale en
scolarité à l'INET puis Directrice Générale
Adjointe au conseil départemental de la
Meuse

Mélanie FEVRE (de septembre à décembre)
Magistrate

La diversité des parcours professionnels
des membres du collège est un atout. De
solides compétences juridiques sont
nécessaires et sont bien évidemment à
confronter à la pratique territoriale.

Monsieur Sébastien ALLAIRE puis Monsieur
Jonathan ANDRIANJANAKA pour le CDG
des Ardennes, Monsieur Aurélien BELIN
pour le CDG de l'Aube, Madame Margaux
DOREZ pour le CDG de la Marne, Madame
Anne DESBARRES pour le CDG de la Haute-
Marne sont les assistants départementaux
des deux référents déontologues.

Outils du collège de déontologie

Les membres du collège de déontologie
exercent leurs missions dans le cadre de
leur travail au CDG ou à tous à titre
accessoire. Il n'y a pas eu de possibilité de

regroupement physique des trois référents
déontologues en 2022. Quelques réunions
en visio-conférences ont été organisées et
la directrice du Centre de Gestion de la
Marne a été le lien entre les trois membres,
aux moyens d'échanges téléphoniques
successifs. Toutefois les assistants
déontologues ont eu l'occasion d'échanger
en visioconférence sur plusieurs
thématiques : le règlement de
fonctionnement du collège déontologique
et la mise en place des actions de la journée
de laïcité (échanges avec le professeur de
droit, enregistrements des interventions,
etc.).

La sécurisation des données et la nécessité
de les archiver a rendu évidente la création
d'une plateforme collaborative. Les
membres du collège et les assistants
déontologues ont pu courant 2022 utiliser
l'outil Interstis, ce qui a constitué une
avancée méthodologique notable.

Les membres ont en revanche eu recours à
leurs bases de données juridiques
personnelles tout au long de l'année,
puisque aucune plate-forme n'a pu leur être
ouverte.

Chaque membre du collège dispose d'une
adresse professionnelle.

Fonctionnement du collège

Le collège de déontologie est assisté d'une personne par centre de gestion qui reçoit les saisines, les adresse au collège et assure la diffusion de l'avis.

La saisine du collège est faite via l'adresse professionnelle des membres. Ils sont tous destinataires de la saisine, à charge pour eux de se répartir la tâche. L'un est le rédacteur principal de l'avis, les autres le relisent et l'amendent jusqu'à ce que le projet fasse consensus. L'assistant déontologue se charge de la transmission au demandeur.

Un tableau de bord permet de suivre la chronologie du dossier. Les pièces sont enregistrées sur Interstis et répertoriées par centre de gestion.

Le rôle des assistants a évolué en cours d'année 2022. Pour faire face à la composition instable du collège et pour limiter le coût de la mission pour les collectivités, il a été décidé de revoir la qualification des saisines et d'avoir une acception plus large du conseil statutaire et moins large de la saisine au titre du conseil déontologique.

Si la compétence des personnels des centres de gestion ne pose aucunement question, une confusion peut se faire jour dans la mesure où la forme du conseil est exactement la même que les avis du collège de déontologie et sur le fond, il est bien question de conseil déontologique dans la plupart des avis. Les avis ainsi rendus ne sont pas pris en compte dans le panorama des avis ci-après. Il est important que les centres de gestion renforcent la différence ostensible entre le travail du collège de déontologie, ce afin d'éviter toute confusion et d'attribuer sa pleine valeur au conseil déontologique en application de la réglementation. Par ailleurs, le conseil statutaire en continuant notamment de

renvoyer les agents vers leur service ressources humaines lorsqu'il s'agit d'une question relative à un conflit ou un pré-conflit avec la collectivité.

Les avis du collège de déontologie sont rendus sur la base de la demande adressée par le demandeur. Un formulaire est utilisé qui permet de connaître le grade de l'agent, sa collectivité employeuse, le poste occupé. Il y est parfois joint des éléments complémentaires. Le collège de déontologie se trouve régulièrement face à des énoncés insuffisants et n'ont en général pas la fiche de poste de l'agent ou des éléments permettant d'appréhender les missions de l'agent.e. Par exemple savoir que l'agent est agent administratif dans une commune ne permet pas de savoir ce dont elle est chargée.

Des actions de sensibilisation à la "déontologie" ont été menées sur plusieurs thématiques reprises dans des fiches repères envoyées aux collectivités à destination de leurs agents.

Les sujets retenus ont été :

- la déontologie
- l'obéissance hiérarchique
- la laïcité
- le cumul d'emploi
- le lanceur d'alerte

Suivant les sujets souhaités par les collectivités et les questions posées au collège de déontologie, d'autres fiches thématiques pourront être communiquées aux employeurs.

La journée de la laïcité

En qualité de référent laïcité, le collège de déontologie est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année (art. L.124-3 du Code Général de la Fonction Publique – CGFP). Le centre de gestion de la Haute-Marne l'a organisée pour le compte du collège de déontologie et pour les quatre centres de gestion en partenariat étroit avec les assistants déontologues des trois autres départements.

L'intervention du doyen de la faculté de droit de Toulouse I Capitole, Monsieur Philippe NELIDOFF en visioconférence retransmise dans tous les départements à partir du 9 décembre a permis d'aborder :

- De façon magistrale : l'histoire de la notion de laïcité en France et dans d'autres pays ainsi que la genèse de la loi de séparation de l'Eglise et de l'Etat et la laïcité en société,
- En mode questions-réponses : différentes questions issues de la vie des collectivités tels que les crèches de Noël, les piscines, le devoir de réserve, les droits et devoirs des usagers du service public. Le rôle de l'employeur dans toutes les phases de la vie d'un agent (du recrutement à la retraite) comme le rôle de l'agent ont également été abordés.

Les liens vidéos ont été communiqués à partir du 9 décembre 2022 à toutes les collectivités affiliées et à celles qui ont conventionné pour cette mission avec leur Centre de Gestion.

Les collectivités pouvant ainsi librement communiquer auprès de leurs agents ces liens vidéos afin de participer à leur sensibilisation à la laïcité dans leur vie professionnelle.

Cadre juridique de la fonction de référent déontologue

Les attributions du collège de déontologie sont exercées au bénéfice des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion de son périmètre d'intervention.

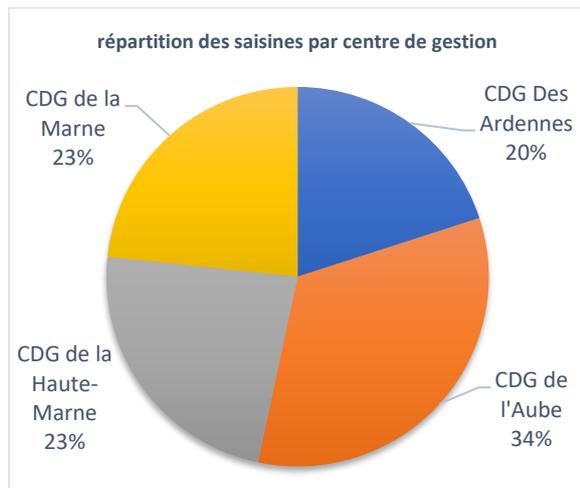
La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et son décret d'application n° 2020-69 du 30 janvier 2020 ont étendu le périmètre de compétence du collège de déontologie. Ainsi, ce dernier peut être saisi par un employeur territorial ressortissant de la « mission déontologie » du centre de gestion en cas de doute déontologique sérieux sur un projet de création ou de reprise d'entreprise (Art. L. 123-8 du CGFP) ou sur un projet de cessation temporaire ou définitive de fonctions (Art. L. 124-4 du CGFP) de l'un de ses agents. Il en est de même lorsque l'autorité territoriale envisage de réintégrer un fonctionnaire ou de nommer une personne par la voie contractuelle sur un emploi « sensible » eu égard à son niveau hiérarchique ou la nature des fonctions exercées, alors que ce fonctionnaire ou cette personne exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative (Art. L. 124-7 du CGFP).

Outre cette activité de conseil fondée sur l'article L. 124-2 du CGFP, le collège de déontologie exerce également les fonctions de référent alerte éthique (Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, art. 8) et de référent laïcité (Art. L. 124-3 du CGFP).

Eléments statistiques

Le collège de déontologie a été saisi 31 fois en 2022. Le centre de gestion de l'Aube est celui dont émane le plus de saisines.

Le nombre de saisines est stable depuis 2020 (autour de 30 saisines par an).



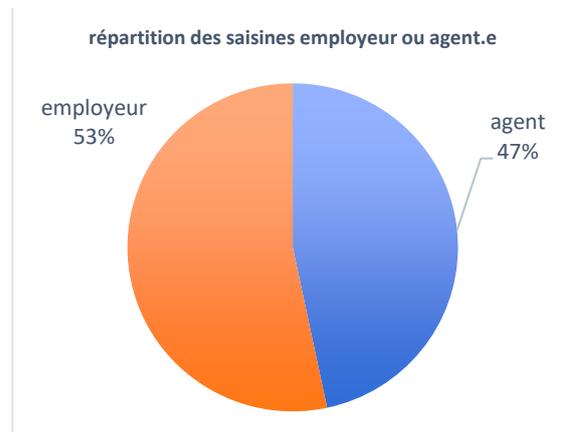
La périodicité des saisines est irrégulière puisqu'un tiers d'entre elles ont eu lieu au 1er trimestre de l'année.

Le délai moyen de rendu de l'avis s'est allongé considérablement eu égard à l'instabilité de la composition du collège. Il n'est pas possible de donner le délai moyen puisque l'outil de centralisation des données n'est pas complètement rempli.

La date d'expédition de l'avis par l'assistant déontologue n'est pas forcément indiquée.

Seuls 22 avis sur les 31 saisines ont été traités par le collège de déontologie. Les centres de gestion ont en effet décidé de traiter certaines saisines dans le cadre du conseil statutaire et non dans le cadre du conseil déontologique. A noter, aucun avis d'irrecevabilité n'a été formalisé à ce titre par le collège de déontologie pour réorienter le demandeur vers le centre de gestion.

La fréquence de saisine par l'employeur ou l'agent.e est quasi identique.



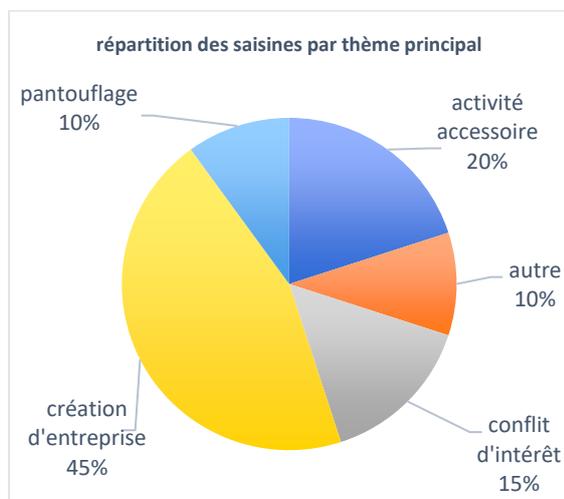
Le collège n'a pas été saisi sur la base de sa compétence laïcité courant 2022. Il l'a en revanche été deux fois en qualité de référent éthique, par des agent.es « lanceurs d'alerte »

On constate encore une fois que le principal motif de saisine est la demande de création d'entreprise par un.e agent.e. A noter, les agent.es n'envisagent pas forcément un départ à terme de la fonction publique et sont bien souvent intéressés par la création

d'une micro-entreprises pour des activités dont la rémunération à en tirer demeurerait accessoire par rapport à leur rémunération principale. La contrainte de l'exercice à temps non-complet pour les activités qui le requièrent est rarement envisagée dans la saisine de l'agent tout comme l'obligation à terme de quitter la fonction publique pour pouvoir exercer de manière durable, une activité privée.

collectivité pour exercer dans le secteur privé est également importante.

Cette saisine a lieu en amont de la décision de l'employeur et avant que l'agent n'exerce l'activité privée en question ou ne quitte la collectivité pour exercer dans le privé. Or, dans l'un des cas ayant fait l'objet d'une saisine, la collectivité a saisi le collègue de déontologie après le départ de l'agent.



Avis rendu à la demande de l'agent.e

Les saisines peuvent aussi concerner un projet de départ de la fonction publique. Pour exemple, un.e agent.e qui souhaite quitter la collectivité qui l'emploie pour être salarié.e d'une entreprise prestataire de la collectivité dans le même champ d'activité (assainissement). Le collège de déontologie estime qu'il n'est pas possible d'être recruté par cette entreprise dans un délai de trois ans après la cessation temporaire ou définitive des fonctions publiques dès lors que dans le cadre de celles-ci, l'agent.e a effectivement exercé un rôle de surveillance ou de contrôle vis-à-vis de l'entreprise. Le collègue donne régulièrement des exemples pour faciliter la compréhension de ses avis : tel serait par exemple le cas si l'agent.e était chargé.e de commander des prestations et/ou de contrôler le service fait par l'entreprise dans le cadre de ses prestations pour la collectivité. Dans ce cas, quelles que soient les fonctions envisagées au sein de l'entreprise, le délit de prise illégale d'intérêts serait constitué dès lors que l'agent.e rejoint cette entreprise en ayant

Avis rendu à la demande de la collectivité employeur

Les employeurs saisissent le collège de déontologie le plus souvent, en application du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, parce que l'un.e de leur agent.e souhaite exercer une activité privée. La proportion de saisine en avant le départ de la

auparavant exercé un rôle de surveillance ou de contrôle à son égard.

Un avis a été rendu sur l'activité de « pet sitter » (garde d'animaux), activité au sujet de laquelle le collège de déontologie s'est référé à l'article D. 7231-1 du code du travail qui identifie comme activités de service à la personne, les « soins et promenades d'animaux de compagnie, à l'exception des soins vétérinaires et du toilettage, pour les personnes dépendantes. ». Dès lors que l'activité relève des services à la personne, elle peut être exercée à titre accessoire sous le régime de la microentreprise.

Le collège s'est également prononcé sur la qualification d'activité d'écriture de paroles de chansons et de composition de musiques pour enfants destinées à être diffusées sur un réseau social. Il a estimé que cette activité pouvait s'exercer librement, sans autorisation ou déclaration à l'employeur. La production d'œuvres de l'esprit ne fait en effet ni l'objet d'une autorisation ni d'une déclaration à l'employeur. Le collège a mis en garde l'agent.e sur les critères de qualification d'œuvre de l'esprit, le juge observe en effet « l'effort créatif », « le parti-pris esthétique », « la personnalité de l'auteur » (TGI Paris 12 janvier 2017, Mycelium Roulement c/ Todo Material 3M et autres ; CA Paris 10 mars 2017 n°15/09974). L'avis rappelle enfin qu'il convient, dans ce cadre comme dans le cadre professionnel, que l'agent.e public.que fasse preuve de dignité et de réserve afin de ne pas porter atteinte à l'image de son employeur.

Le cas du/de la conjoint.e d'un.e chef.fe d'entreprise a été rencontré. Apporter une assistance administrative à l'activité de son/sa conjoint.e, via une micro-entreprise conduit à la nécessité d'exercer à temps non complet au sein de la collectivité et ce, au plus, pour une quotité de 70%. Il appartient également à l'agent.e de ne pas se placer en situation de conflit d'intérêt et de respecter les obligations déontologiques des agent.es public.ques. Il convient par exemple de ne pas prendre en charge des affaires qui puissent lier l'activité privée et la collectivité, que ce soit en qualité d'agent.e public.que ou à l'occasion de l'activité privée. Il convient enfin de ne pas faire promotion de l'activité du/de la conjoint.e dans le cadre de l'activité publique.

Le fait qu'un.e agent.e souhaite exercer l'activité d'agent.e immobilier.ère en dehors de son temps de travail (en soirée et le week-end), ne l'exonère pas de la nécessité d'exercer à temps non complet pour une quotité de travail qui ne peut excéder 70%.

Le cumul d'emplois public et privé, que ce soit via une création d'entreprise ou via une activité accessoire

La plupart des saisines concernent un cumul d'emplois public et privé. Pour ce faire, la plupart des agent.es public.ques

concerné.es envisagent une création d'entreprise, en général sous statut d'auto-entrepreneur.

Les activités concernées en 2022 ont été : le graphisme, l'enseignement de la natation, la sophrologie, le massage, le soutien éducatif, une activité administrative.

Le collège n'a prononcé qu'un avis négatif, n'ouvrant pas d'alternative à la réalisation du projet par l'agent public.

Pour préserver l'agent.e du conflit d'intérêt il lui a été quasi systématiquement signifié de ne pas se servir de son emploi d'agent public pour trouver sa clientèle, que ce soit parce que les métiers sont identiques et ciblent le même public ex : donner des cours de natation ou parce que le métier exercé en tant qu'agent.e public.que permet d'avoir de nombreux contacts ou est une opportunité de promouvoir l'activité privée envisagée.

Le conflit d'intérêt

Au sujet d'un.e agent.e dont le conjoint est maître-nageur pour une association dont l'agent.e est président.e qui utilise la piscine de la collectivité employeuse, en l'absence de précision sur les fonctions de l'agent.e, le collège rend un avis selon trois hypothèses :

En première hypothèse, le poste de l'agent.e est en lien avec l'attribution et/ou le versement de la subvention à l'association : Il y a conflit d'intérêt. Il convient soit que l'agent.e cesse ses fonctions au sein de l'association sans délai, soit que le dossier en question lui soit retiré (instruction, paiement, contrôle).

En deuxième hypothèse, le poste de l'agent.e est en lien avec la gestion de la piscine où s'exerce l'activité du/de la conjoint.e : Il y a conflit d'intérêt. Il convient soit que l'agent.e cesse ses fonctions au sein de l'association sans délai, soit que son affectation soit changée.

En troisième hypothèse, le poste de l'agent.e n'est pas en lien avec l'association et l'activité accessoire de son/sa conjoint.e : Il n'y a pas de conflit d'intérêt.

Autre cas concernant la profession de maître-nageur et le fait qu'un.e maître-nageur.euse donne des cours de natation en dehors de son temps de travail au sein du même équipement, où l'avis du collège a été construit en prenant en compte en premier lieu des éléments de contexte : le collège de déontologie reconnaît la situation délicate des piscines, pour lesquelles les collectivités ou les exploitants qui en ont reçu délégation, ne parviennent pas à trouver suffisamment de maîtres-nageurs.euses pour assurer la mission essentielle liée à la sécurité. Ces difficultés ont conduit depuis longtemps les employeurs publics à autoriser leurs agent.es à cumuler leur emploi public avec une activité privée d'enseignement de la natation. Dans une certaine mesure, le fait que des leçons de natation puissent être assurées au sein de l'établissement est un facteur de son attractivité. Toutefois, il est évident que l'agent.e peut y trouver aisément la clientèle pour son activité privée. Aussi, le collège de déontologie a-t-il émis les réserves suivantes : l'agent.e ne devra pas faire état de sa qualité d'agent.e publique dans l'exercice de l'activité privée et ne devra pas développer de relations professionnelles avec les personnes avec lesquelles il/elle serait en contact dans le cadre de ses fonctions au sein de son établissement. La jurisprudence a par ailleurs précisé que l'agent.e territorial.e qui assure l'enseignement de la natation à titre privé en plus de son activité publique ne doit pas, dans l'exercice de ses missions principales, privilégier les élèves qui suivent ses cours privés (CAA Nantes, 18 nov. 1999, n° 99NT00381, Ville Angers).

Un.e agent.e qui souhaite devenir plombier au sein d'une entreprise avec laquelle la collectivité employeuse travaille régulièrement est possible avec réserves. La compatibilité dépend des fonctions exercées au sein de la collectivité et des interactions qu'elles ont induites avec l'entreprise qui recrute.

Un.e directeur.ice de crèche à temps complet qui souhaite développer une activité accessoire de soutien éducatif aux familles en difficulté est possible. Le collège de déontologie émet en revanche la réserve qu'il/elle ne développe pas de relations professionnelles liées à son activité privée avec les personnes avec lesquelles il/elle serait en contact dans le cadre de ses fonctions dans la collectivité.

Les alertes éthiques

Deux saisines ont eu lieu dans ce cadre. Elle mettent en évidence à chaque fois une situation de conflit entre l'agent.e et l'employeur. La réponse aux demandeurs est complexe car la saisine est constituée d'une succession de faits rapportés par le demandeur. La plupart nécessitent des explications sur le devoir d'obéissance hiérarchique et les pouvoirs de l'élus. Il n'en demeure pas moins quelques faits rapportés qui relèvent bien de l'alerte éthique. A chaque fois il s'agit de faits subits par le lanceur d'alerte lui-même.

Les agissements décrits peuvent dans un cas relever du dénigrement, qui pourrait s'inscrire dans une démarche plus large de harcèlement moral, si l'agent.e se trouve privé.e progressivement de divers moyens d'exercer ses responsabilités de secrétariat général (ex. absence de gestion de la boîte mail de la collectivité, non accès à différents documents papiers nécessaires à l'exercice de ses fonctions...). Le collège invite le demandeur à constituer des éléments de preuve dans l'hypothèse où il envisage d'informer les autorités judiciaires de cette situation dans le cadre d'un dépôt de plainte (le harcèlement moral relevant d'une qualification délictuelle).

La seconde saisine dénonce le comportement d'un.e élu.e représentant de l'employeur vis-à-vis de l'agent.e. Le demandeur a été orienté vers les éléments constitutifs d'un outrage et de diffamations publiques.

Actualité législative et réglementaire

Lanceurs d'alerte :

La loi organique n° 2022-400 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte et la loi ordinaire n° 2022-401 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, du 21 mars 2022, portées par le député Sylvain Waserman, viennent renforcer la protection des lanceurs d'alerte, consacrée par la loi dite « Sapin 2 » du 9 décembre 2016. Elles ont été complétées par le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte. Le dispositif normatif permettant aux agents publics d'être protégés est désormais complet et concerne les collectivités des plus petites aux plus grandes.

Cumul d'emploi – expérimentation – conducteurs de bus

Le décret n° 2022-1695, publié le 29 décembre 2022, ouvre à titre expérimental la possibilité aux agents publics de cumuler leur emploi avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. Ce dispositif vise à pallier le manque de chauffeurs de bus scolaires.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046830070>

Actualité jurisprudentielle

Cour de cassation, crim., n° 21-83.121, 7 septembre 2022

Sur la qualification du délit de favoritisme dans une procédure de délégation de service public : Une agente municipale chargée de la restauration scolaire, qui cumule ses fonctions avec celles de responsable du restaurant au sein de l'association exploitant antérieurement la DSP de restauration scolaire de sa commune, a été mise en cause pour avoir influencé la procédure de renouvellement de la DSP au profit d'une société et au détriment de l'association, son employeur. Bien qu'elle ne soit pas impliquée dans la procédure d'attribution de la DSP, la Cour a relevé qu'« en raison de ses connaissances techniques et du savoir-faire dont elle disposait du fait de son affectation au service de restauration scolaire de la commune, la prévenue disposait de compétences et d'informations privilégiées lui ayant permis de procurer à la société (...) et à son dirigeant (...) un avantage injustifié de nature à porter atteinte au principe de liberté d'accès et d'égalité des candidats dans les marchés publics et les contrats de concession. »

Tribunal administratif de Pau, n° 2001388, 28 septembre 2022

Compte-tenu du fait qu'elle consiste « à rechercher des biens immobiliers, à les expertiser pour en apprécier la valeur et à en faire la promotion », l'activité de consultant immobilier ne peut être considérée comme constituant seulement une « activité d'expertise ou de consultation » au sens de l'article 11 du décret du 30 janvier 2020 qui liste limitativement les activités accessoires

Rapport d'activité du

Envoyé en préfecture le 05/07/2023
Reçu en préfecture le 05/07/2023
Publié le 05/07/2023
ID : 051-285109161-20230703-DELIB_2023_27-DE

qu'un agent public peut exercer sur autorisation de son autorité hiérarchique.

Tribunal administratif de Toulon, n° 2003278, 10 octobre 2022

Le tribunal rappelle que s'il est par principe interdit à un agent public occupant un emploi à temps complet et travaillant à temps plein de créer ou reprendre une entreprise donnant lieu à une affiliation au régime des travailleurs indépendants, le législateur a expressément ouvert la possibilité d'exercer une activité accessoire sous le régime de la micro-entreprise, le pouvoir réglementaire ayant précisé que certaines activités doivent nécessairement s'exercer sous ce régime, comme les activités de vente de biens produits personnellement par l'agent permises par les dispositions du 11° de l'article 10 du décret du 30 janvier 2020. En l'espèce, une professeure agrégée avait demandé à son autorité hiérarchique l'autorisation de cumuler ses fonctions publiques avec une activité accessoire de création de bijoux fantaisie. Son autorité hiérarchique avait refusé et lui avait demandé d'obtenir un temps partiel préalablement à l'exercice de cette activité, au motif qu'une activité accessoire ne pouvait pas légalement donner lieu à la création d'une entreprise. L'activité envisagée par la requérante entrant bien dans le champ des activités accessoires, au titre des dispositions du 11° de l'article 10 du décret du 30 janvier 2020, le recteur a commis une erreur de droit en subordonnant son exercice à l'obtention d'un temps partiel.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3ème chambre, 4 avril 2022, n° 19BX03398, C

Un agent public cumulant une activité rémunérée de massages sur des personnes vulnérables manque non seulement à son obligation de consacrer l'intégralité de son temps de travail à ses fonctions publiques,

mais aussi à l'honneur et à la probité et porte atteinte à la considération du service. En l'espèce, un adjoint administratif principal dans un centre communal d'action sociale (CCAS) avait fait l'objet d'une procédure disciplinaire menant à une sanction de révocation, décision que l'intéressé avait décidé d'attaquer devant le juge administratif. Cette sanction faisait suite à l'édition de fiches de paie indues, à un comportement déplacé envers une employée de maison, ainsi qu'à la pratique de massages à domicile contre rémunérations obtenues d'une usagère du CCAS en état de vulnérabilité. Le requérant a été débouté par la cour administrative d'appel de Bordeaux, la cour estimant que « compte tenu de la multiplicité et de la gravité des faits commis par [l'agent] et de leur répercussion sur le fonctionnement et sur l'image du service, la sanction de révocation n'est pas disproportionnée ».

Ressources

Guide du lanceur d'alerte élaboré par le Défenseur des droits :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/node/26590>

Agence Française Anti-corruption :

<https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr>

HATVP : <https://www.hatvp.fr>

**Centre de gestion de la fonction
publique territoriale des Ardennes**
deontologue@cdg08.fr

**1, boulevard Louis Aragon
08000 Charleville-Mézières**

**Centre de gestion de la fonction
publique territoriale de l'Aube**
deontologue@cdg10.fr

**Parc du Grand Troyes
2, rond-point Winston Churchill
10300 Sainte-Savine**

**Centre de gestion de la fonction
publique territoriale de la Marne**
deontologue@cdg51.fr

**11, rue Carnot
CS 10105
51007 Châlons-en-Champagne cedex**

**Centre de gestion de la fonction
publique territoriale de la Haute-
Marne**
deontologue@cdg52.fr

**9, rue de la Maladière
CS 90159
52005 Chaumont cedex**

Activités accessoires – Agence française anticorruption – Alerte – Atteintes à la liberté d'accès et à l'égalité des candidats dans les marchés publics et les contrats de concession – Autorité hiérarchique – Charte de déontologie – Concussion – Confiance – Conseil déontologique – Conflit d'intérêts – Corruption passive – Création ou reprise d'entreprise – Cumul d'activités – Déclaration d'intérêts – Déclaration de situation patrimoniale – Défenseur des droits – Dénonciation calomnieuse – Déontologie – Déport – Désobéissance – Devoir d'information – Devoir de réserve – Dignité – Discretion professionnelle – Égalité de traitement – Exemplarité – Faux en écritures publiques – Haute autorité pour la transparence de la vie publique – Honneur professionnel – Impartialité – Indépendance – Intégrité – Laïcité – Lanceur d'alerte – Loyauté – Neutralité – Obéissance hiérarchique – Objectivité – Pantouflage – Prise illégale d'intérêts – Probité – Procédure de recueil des signalements – Référent alerte éthique – Référent déontologue – Référent laïcité – Respect – Révélation – Secret professionnel – Signalement – Soustraction et détournements de biens – Tiers de confiance – Trafic d'influence – Transparence – Valeurs – Vert