

ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°67 - Juillet 2020



Dossier : Assurance chômage dans la fonction publique (p.3)

Également dans ce numéro

CFormation continue des professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de - 6 ans (p.7)

Régime juridique des agents à temps non complet (p.9)

Réintégration d'un agent suite à l'annulation d'un licenciement (p.11)

Fiche pratique : Cumul d'activités dans la fonction publique (p.14)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Dossier d'actualité

3

- Assurance Chômage dans la fonction publique



Les textes officiels

6

- Autorisation spéciale d'absence - décès d'un enfant
- Formation continue des professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de - 6 ans
- Participation financière du CNFPT à l'apprentissage
- Détachement d'office en cas d'externalisation des services
- Régime juridique des agents à temps non complet



La jurisprudence

10

- Recouvrement de sommes indûment perçues et décision illégale créatrice de droits
- Accident de service et participation à une fête du personnel
- Réintégration d'un agent suite à l'annulation d'un licenciement
- Refus d'une protection fonctionnelle: faute personnelle



Vos questions

Nos réponses

13



Informations

Utiles

22



Fiche pratique

Cumul d'activités dans la
fonction publique

14



Fiche procédure

Contrôles déontologiques

17



Assurance chômage dans la fonction publique



Conformément à l'article L.5424-1 du Code du travail, les agents publics des collectivités territoriales ont droit à une allocation d'assurance lorsque leur privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire, dans les mêmes conditions que les salariés de droit privé.

Les collectivités sont cependant en **auto-assurance**, c'est-à-dire qu'elles assurent la charge de l'indemnisation et la gestion des allocations chômage pour leurs agents.

Pour les agents contractuels, la collectivité a la possibilité de **conventionner avec Pôle Emploi** afin d'adhérer au régime d'assurance chômage, l'organisme prenant ainsi en charge les contractuels.

Le décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public définit les modalités particulières d'indemnisation des agents publics lorsqu'ils sont privés d'emplois.

Bénéfice de l'assurance chômage

Bénéficiaire de l'assurance chômage les fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé dans les cas suivants :

- Privation d'emploi **involontaire** ou **assimilée** à une privation involontaire,
- Privation d'emploi résultant d'une **rupture conventionnelle**,
- Privation d'emploi résultant d'une démission acceptée dans le cadre d'une restructuration de service ouvrant droit au versement d'indemnité de départ volontaire.

Perte involontaire d'emploi

Sont considérées comme des pertes involontaires d'emploi :

- La radiation des cadres ou les licenciements, **à l'exception de l'abandon de poste**,
- L'absence de renouvellement d'un contrat à l'initiative de l'autorité territoriale,
- Rupture anticipée du contrat pendant ou au terme de la période d'essai à l'initiative de l'autorité territoriale,
- Placement d'office en disponibilité pour raison de santé ou en congé sans traitement à l'expiration des droits à congé maladie,
- Placement en disponibilité ou congé sans traitement dans l'attente de la réintégration faute d'emploi vacant.



Concernant le placement en disponibilité ou en congé sans traitement dans l'attente de la réintégration, l'agent n'ayant pas sollicité sa réintégration **dans les délais prescrits** ne pourra être considéré comme involontairement privé d'emploi qu'à l'expiration **d'un délai de même durée** courant à compter de la date à laquelle il présente sa demande.

Assimilation à une perte involontaire d'emploi

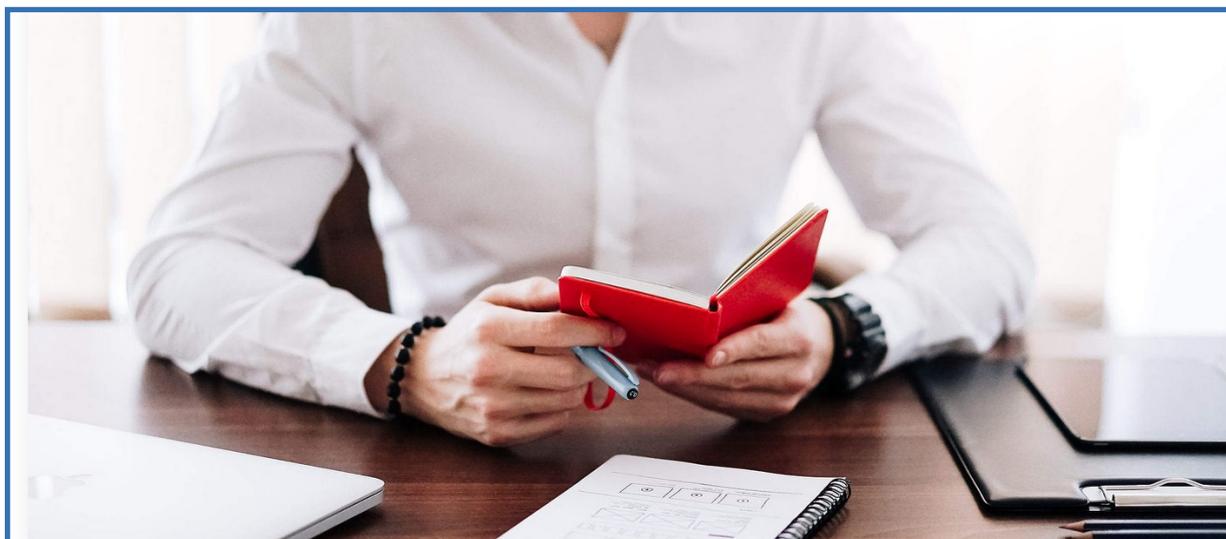
Bénéficiaire de l'assurance chômage les fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé dans les cas suivants :

- Démission considérée **comme légitime** au sens du régime de l'assurance chômage,
- Non renouvellement du contrat à l'initiative de l'agent pour un motif légitime lié à des **considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat** non justifiée par l'employeur.

Démission légitime

Sont considérées comme **légitimes** les démissions suivantes :

- pour suivi de conjoint,
- pour Pacs ou mariage,
- à la suite d'un licenciement : c'est l'hypothèse dans laquelle un agent est licencié de son poste et retrouve un nouveau poste duquel il démissionne. S'il a démissionné de ce nouveau poste dans les 65 jours suivant sa date d'embauche et qu'il ne s'était pas inscrit en tant que demandeur d'emploi après son licenciement, la démission est considérée comme légitime,
- pour CDI,
- Pour formation,
- pour création d'entreprise du salaire,
- Pour absence de versement de la rémunération,
- pour actes délictueux au travail,
- pour service civique ou volontariat.





Conditions particulières de l'ouverture et du versement de l'allocation

Pour l'ouverture des droits à indemnisation, les **périodes de suspension rémunérées** sont prises en compte.

En cas de création ou de reprise d'entreprise, le versement de l'allocation chômage **peut être maintenue** dès lors que l'agent peut bénéficier des exonérations prévues par le code de la sécurité sociale. L'allocation est versée dans les mêmes conditions que l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise.

La rémunération servant de base au calcul comprend **l'ensemble des rémunérations brutes**, y compris les indemnités et primes, dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 13 712 € au 1er janvier 2020.

Sur demande du bénéficiaire, les périodes de rémunération d'un temps partiel thérapeutique, d'un temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant ou de droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou pour donner des soins à un enfant à charge **ne sont pas prises en compte dans la période** pour la détermination du salaire de référence.

Cessation du versement de l'allocation

Le versement de l'allocation cesse dans les cas suivants, en complément des cessations relevant du régime de droit commun :

- Dépassement de la limite d'âge d'ouverture à l'allocation chômage lorsque celle-ci est inférieure à l'âge limite augmentée de 5 ans,
- Bénéfice d'une pension de retraite, à l'exception d'une pension de retraite pour invalidité,
- Exercice d'une activité professionnelle, hors cumul autorisé,
- Refus d'une réintégration à l'issue d'une période de disponibilité,
- Bénéfice sur demande de l'agent d'une nouvelle période de disponibilité, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation.



Le service chômage du Centre de Gestion est à votre disposition pour vous assister dans la gestion de vos dossiers et dans le calcul de l'allocation chômage et de la durée du versement. Vous pouvez contacter à ce titre Madame MONET, référente chômage, à l'adresse suivante : chomage@cdg51.fr



Autorisation spéciale d'absence - Décès d'un enfant

loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant,

La loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, publiée au Journal Officiel le 9 juin 2020, modifie la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pour introduire une **autorisation spéciale de droit en cas de décès d'un enfant**.

A ce titre, les agents publics bénéficient d'une ASA de **cinq jours ouvrables** pour le décès d'un enfant. Le nombre est porté à **sept jours ouvrés** lorsque l'enfant est âgé de **moins de vingt-cinq ans**, **complétée par une ASA de 8 jours** pouvant être fractionnés et pris dans un délai d'un an à compter du décès.



La loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit une harmonisation des autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux dans la fonction publique territoriale. Le décret d'application devrait déterminer les événements ouvrant droits à une autorisation spéciale d'absence, les conditions d'octroi et déterminera celles étant de droit.





Formation continue des professionnels intervenant auprès d'enfants scolarisés de moins de 6 ans

Décret n°2020-815 du 29 juin 2020 relatif aux modules communs de formation continue des professionnels intervenant auprès d'un enfant scolarisé de moins de six ans

Le décret n°2020-815 du 29 juin 2020 institue une formation à destination des **professionnels intervenant auprès des enfants scolarisés de moins de six ans**.

La formation, qui vise à renforcer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement de l'élève, en lien avec la famille ou les responsables de l'enfant, est organisée en modules dont les thématiques sont les suivantes :

- Le professionnel vis-à-vis de l'enfant,
- Le professionnel vis-à-vis de la famille ou des responsables de l'enfant,

- Le professionnel au sein de l'équipe pédagogique et éducative,
- Le professionnel, ses responsabilités; ses devoirs, face à la prévention et à la protection de l'enfance en danger.

Les modules de formation susvisés s'inscrivent dans les **formations de professionnalisation obligatoires**, dont la durée et la périodicité sont déterminées par les statuts particuliers.

Participation financière du CNFPT à l'apprentissage

Décret n°2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

Arrêté du 26 juin 2020 pris pour l'application de l'article 3 du décret n°2020-786

Le CNFPT est chargé du recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage ainsi que de la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans le secteur public.

En outre, **l'organisme participe au financement des frais de formation** des apprentis employés par les collectivités et établissements publics à **hauteur de 50%**, dans la limite d'un plafond global de 25 millions d'euros pour l'année 2020.

Les 50% restants des frais de formation sont à **la charge de la collectivité**.





Détachement d'office en cas d'externalisation des services

Décret n°2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

En cas **d'externalisation** des services d'une collectivité au bénéfice d'une entité privée, par concession de service ou marché public, l'autorité territoriale peut prononcer **d'office le détachement du fonctionnaire** affecté au service pour la durée de l'engagement contractuel.

Au préalable, l'autorité territoriale s'assure de la **compatibilité** de l'activité envisagée au sein de l'organisme privé avec les fonctions exercées par l'agent au cours des trois dernières années.

Le détachement est prononcé après respect d'un délai de prévenance de trois mois avant la date de début, et un **contrat à durée indéterminée est conclu auprès de l'organisme privé**.

Le renouvellement du détachement est prononcé par l'autorité territoriale en cas de renouvellement du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil. Si un nouveau contrat est conclu avec un autre organisme d'accueil, celui-ci est tenu de **reprendre les clauses substantielles** du contrat dont bénéficie l'agent.

Le détachement d'office peut prendre fin en cours d'engagement :

- En cas d'affectation, sur demande de l'agent, dans un emploi vacant relevant de la fonction publique d'Etat ou territoriale,

- En cas de placement en disponibilité ou congé parental,
- En cas de radiation des cadres sur demande de l'agent, celle-ci ouvrant droit à une indemnité,
- En cas de licenciement par l'organisme d'accueil ou de rupture du CDI à l'initiative de l'agent. A ce titre, l'agent est réintégré, au besoin en surnombre.

Au terme du contrat issu de la commande publique, **le fonctionnaire opte** :

- Pour sa réintégration, au besoin en surnombre,
- Pour son placement dans une position statutaire conforme à son statut,
- Pour sa radiation des cadres avec versement d'une indemnité.

La rémunération de l'agent détaché équivaut :

- Soit à la rémunération brute perçue au cours des douze derniers mois précédant la date de son détachement,
- Soit à la rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions.



L'indemnité versée suite à la radiation des cadres sur demande de l'agent équivaut à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant sa demande, multipliée par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de vingt quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle. L'indemnité est versée en une fois.

Régime juridique des agents à temps non complet

Décret n°2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Le décret n°2020-132 du 17 février 2020 précise **le régime des congés** dont bénéficie les fonctionnaires à temps non complet en vertu de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

- Congés annuels,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé de formation professionnelle,
- Congé pour validation des acquis de l'expérience,
- Congé pour bilan de compétence,
- Congé pour formation syndicale,
- Congé de proche aidant,
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire,
- Congé pour siéger en qualité de représentant d'une association,
- Congé pour service militaire.

La détermination de la période s'effectuera par l'autorité territoriale auprès de laquelle l'agent consacre **la plus grande partie de son activité**.

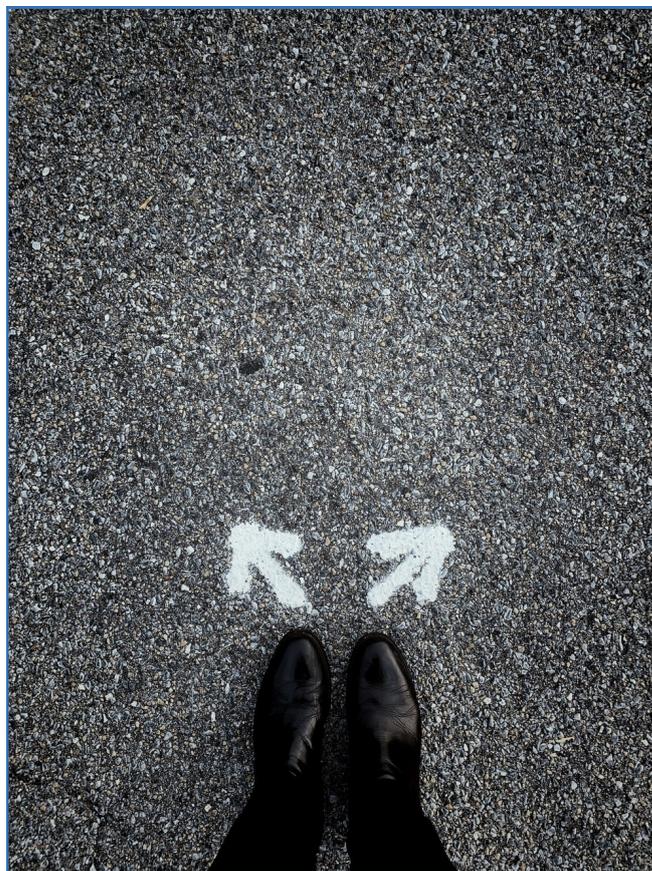
Si la durée de service est identique, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui **l'a recruté en premier**.

Si la date de recrutement est également identique, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale **comptant le plus faible effectif**. Enfin, si l'effectif est le même, l'autorité territo-

riale référente est **choisie par l'agent**.

Est également créé un **congé pour invalidité temporaire imputable au service**. La procédure d'octroi relève du régime général de la sécurité sociale. Cependant, le congé ouvre droit au **maintien du plein traitement** du fonctionnaire à temps non complet **jusqu'à la consolidation ou guérison**. Auparavant, le maintien du plein traitement était assuré par la collectivité à hauteur de 3 mois.

Lors de son recrutement, le fonctionnaire à temps non complet doit être informé de la possibilité de bénéficier à sa demande d'un entretien tous les deux ans avec **le conseiller en évolution professionnelle**.





Recouvrement de sommes indûment perçues et décision illégale créatrice de droits

CAA de Marseille, 12 mai 2020, n°18MA3240

Conformément à l'article 37-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, « *les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents peuvent être répétées dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive* ».

L'administration ne peut retirer une décision individuelle créatrice de droit, si elle est illégale, **que dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision** (Conseil d'Etat, n° 197018 du 26 octobre 2001, « Ternon »).

Cependant, il résulte qu'une somme indûment versée par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut, en principe, être récupérée dans un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en **paiement sans que puisse y faire obstacle la circonstance que la décision créatrice de droits qui en constitue le fondement ne peut plus être retirée**.

Par ailleurs, le juge administratif précise que le versement de rémunérations indues à un agent

par l'administration, du fait de l'absence de prise en compte d'un crédit d'heures non rémunérées accordé au titre d'un mandat électif, ne relève pas une décision accordant un avantage financier et constitue une simple erreur de liquidation non créatrice de droits.

Par analogisme, une rémunération maintenue pendant une disponibilité ou un congé sans traitement **constitue une erreur de liquidation non créatrice de droits**.



Accident de service et participation à une fête du personnel

CAA de Bordeaux, 11 mai 2020, n°18BX00793

Un accident dont a été victime un agent public ne peut être regardé comme imputable au service que s'il est survenu dans l'exercice de ses fonctions ou au cours d'une activité qui en constitue le prolongement du service.

En l'espèce, le juge administratif considère que l'accident **survenu au cours d'une fête du personnel**, se déroulant en dehors du lieu de travail et des heures de service, **ne peut être regardé comme étant survenu au cours d'une activité qui constitue le prolongement du service** ouvrant droit à l'imputabilité au service de l'accident.

Pour justifier sa décision, le juge d'appel retient en outre le caractère facultatif de la participation à cette fête et la présence de l'agent en qualité d'invité et non d'organisateur, et rejette l'argument de « l'obligation morale » eu égard aux fonctions occupées par l'agent.



Réintégration d'un agent suite à l'annulation d'un licenciement

CAA de Versailles, 28 avril 2020, n°19VE1295

En l'espèce, le juge administratif de première instance a annulé une décision de licenciement d'un fonctionnaire et a enjoint la collectivité de réintégrer l'agent.

L'annulation d'une décision ayant irrégulièrement évincé un fonctionnaire **impose à l'autorité territoriale de procéder à la réintégration juridique de l'intéressé** à la date du jugement, de prendre rétroactivement les mesures nécessaires pour reconstituer sa carrière et le placer dans une situation régulière, et à défaut d'une nouvelle décision

d'éviction, **de prononcer sa réintégration effective dans un emploi correspondant à son grade.**

La seule circonstance que l'agent ne se soit pas manifesté **ne permet pas de considérer qu'il aurait expressément renoncé** à sa réintégration.



Refus d'une protection fonctionnelle : faute personnelle

CAA de Nancy, 25 février 2020, n°19NC00382



Le III de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 institue en faveur des fonctionnaires ou anciens fonctionnaires qui font l'objet de poursuites pénales **une protection à laquelle la collectivité ne peut déroger que pour des motifs d'intérêt général ou si les faits en relation avec les poursuites ont le caractère d'une faute personnelle.**

Une faute commise par un agent public qui, eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci est d'une **particulière gravité** doit être regardée comme une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle **soit refusée à l'agent**, alors même

que, commise à l'occasion des fonctions, **elle n'est pas dépourvue de tout lien avec le service.**

En l'espèce, une altercation d'un agent avec l'un de ses collègues, aboutissant à la tenue de propos injurieux et à une confrontation physique, **excède le comportement normal d'un agent public** et revêt une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, alors même que les faits sont intervenus sur le lieu de travail.

Cette considération fait obstacle au bénéfice de la protection fonctionnelle.

« Une promesse d'embauche engage-t-elle la collectivité ? »

Dans un arrêt du 21 octobre 2016, La Cour Administrative d'Appel de Nantes (n°15NT01100) considère qu'une **promesse de rémunération non tenue engage la responsabilité pour faute d'une commune** : « *le non-respect ainsi constitué de la promesse d'embauche à un niveau de rémunération auquel la commune s'était engagée constitue une faute de nature à engager la responsabilité de cette collectivité* ».

Si l'attestation n'a donc qu'une valeur morale auprès d'un organisme tiers, celle-ci engage la responsabilité pour faute de la collectivité en cas d'engagement non tenu. Aucune disposition législative ou réglementaire **n'impose cependant à l'autorité territoriale de répondre favorablement à établir ce document** lorsque la demande émane d'un agent ou d'un candidat.

« Un agent placé en disponibilité peut-il bénéficier d'une indemnité en cas de rupture conventionnelle ? »

Un agent placé **en disponibilité** peut bénéficier d'une rupture conventionnelle, la position d'activité n'étant pas une condition requise.

Cependant, des difficultés d'application semblent apparaître à la lecture des dispositions législatives et réglementaires en vigueur concernant la **perception par l'agent en disponibilité d'une indemnité de rupture conventionnelle**.

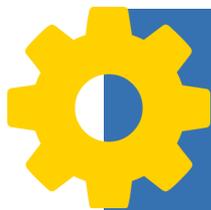
En effet, conformément à l'article 1er du décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019, « *En application de l'article 72 de la loi du 6 août 2019, une indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut être versée aux fonctionnaires, aux agents contractuels à durée indéterminée (...)* ».

L'article 4 du décret susvisé précise que « *La rémunération brute de référence (...) est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle* ».

Un agent placé en disponibilité l'année précédant sa demande de rupture conventionnelle **ne perçoit pas de rémunération**. A ce titre, en retenant une interprétation stricte de ces dispositions, le versement d'une indemnité semble impossible. La DGCL a par ailleurs précisé que **seules les rémunérations effectivement perçues** au titre de l'année civile doivent être prises en compte, justifiant l'absence de perception d'une indemnité d'un agent placé en disponibilité.

Cependant, la rédaction de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 semble **imposer le versement d'une indemnité** « *La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret* ». Une disposition législative revêt un caractère supra-réglementaire, c'est-à-dire que la **loi possède une valeur juridique plus importante que le décret d'application** en cas de doute ou de contradiction.

Il est recommandé de retenir une interprétation souple lorsqu'un agent est placé en disponibilité et de se référer à la dernière rémunération à plein traitement perçue par l'agent, à l'instar des modalités de calcul d'une indemnité de licenciement.



Fiche pratique

Cumul d'activités dans la fonction publique



Principe de l'interdiction du cumul d'activités

En vertu de l'article 25 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, le **fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle** aux tâches qui lui sont confiées.

La règle est **l'interdiction** de cumuler son emploi pu-

blic avec une autre activité. L'article 25 septies de la loi précitée et le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique prévoient cependant certaines dérogations.



Les activités interdites

Il est interdit à tout agent public :

- De créer ou de reprendre une entreprise s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein,
- De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;
- De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;
- De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;
- De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.



Poursuite d'une activité privée

Le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, recruté en qualité de fonctionnaire ou de contractuel, peut être autorisé à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois.

Une déclaration écrite est adressée préalablement au recrutement à l'autorité territoriale, présentant notamment l'objet social de l'entité privée, son sec-

teur et sa branche d'activité.

L'activité doit être compatible avec ses obligations de service et ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service ou aux principes déontologiques de l'agent public.



Création ou reprise d'activité

Il est interdit aux agents publics à temps complet de créer ou de reprendre une entreprise.

Par dérogation, l'autorisation est accordée si l'agent :

- Sollicite un **temps partiel sur autorisation** pour créer ou reprendre une entreprise, pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable un an,
- Sollicite une **disponibilité** pour créer ou reprendre une entreprise, d'une durée de deux ans maximum.

Concernant le temps partiel, l'autorisation est accor-

dée par l'autorité hiérarchique sous réserve des nécessités de service et de la compatibilité de l'activité envisagée avec les obligations de service.

En cas de doute sérieux, le **référént déontologue** peut être sollicité. **La Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)** peut également être saisie si l'avis du référént déontologue ne permet pas de lever le doute.

La HATVP est saisie obligatoirement lorsque l'agent occupe un emploi soumis à une déclaration d'intérêts.



Cumul libre

L'agent public peut librement, et **sans autorisation préalable**, exercer les activités suivantes :

- Production des œuvres de l'esprit,
- Activité libérale pour les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique,

- Bénévolat,
- Gestion du patrimoine culturel et familial.



Agents à temps non complet inférieur à 24 h 30

Lorsque l'agent public occupe un emploi permanent à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est inférieure ou égale à 70% d'un temps complet, **soit 24h30**, l'exercice d'une activité privée lucrative, d'une autre activité publique ou la création ou la reprise d'une activité sont libres.

Une déclaration est cependant adressée à l'autorité territoriale, qui apprécie de la compatibilité de l'exercice d'une autre activité avec ses obligations de service.

Cumul emplois publics permanents

Les agents à temps non complet peuvent occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet, dans la limite de 40,15 heures par semaine.

Par ailleurs, un agent à temps complet peut également occuper, en qualité d'agent contractuel, un emploi permanent à temps non complet, dans la

limite de 40,15 heures par semaine.



Exercice d'une activité accessoire

L'agent public peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève, quelle que soit sa durée hebdomadaire de service, à exercer **à titre accessoire** une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est **compatible** avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affectent pas leur exercice.

L'activité accessoire doit être exercée en dehors des obligations de service de l'agent et ne doit pas affecter le bon fonctionnement, l'indépendance et la neutralité du service, ou de placer l'agent dans une situation de méconnaissance de ses obligations déontologiques.

L'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 détermine **limitativement** les activités pouvant être exercées à titre accessoire :

- 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 au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles

constituées ou non sous forme sociale ;

- 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 pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;
- Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;
- 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 ;
- Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail ;
- Vente de biens produits personnellement par l'agent.



Autres activités autorisées

Opération de recensement : par dérogation aux règles de droit commun en matière de cumul, les agents publics peuvent exercer les fonctions d'agent recenseur. L'activité est exercée sous contrat portant accroissement temporaire d'activité. Le cas échéant, lorsque l'agent relève des effectifs de la collectivité, le recensement est exercé sur le temps de travail de l'agent, en heures complémentaires ou supplémentaires.

Contrats de vendanges : les agents publics peuvent bénéficier d'un contrat « vendange » de droit privé à durée déterminée (article L.718-6 du code rural). Le contrat peut être conclu pendant les congés annuels de l'intéressé.

Contrôles déontologiques

Champ d'application du contrôle déontologique

Trois cas de contrôle déontologique :

- compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'entreprise par un agent public,
- Cessation temporaire ou définitive des fonctions afin d'exercer une activité privée lucrative,
- Réintégration d'un fonctionnaire ou recrutement d'un agent contractuel exerçant ou ayant exercé une activité privée au cours des trois dernières années.

Deux procédures sont à distinguer :

- Saisine obligatoire de la HATVP,
- Procédure à trois paliers (autorité territoriale, référent déontologue, HATVP).

Comment s'exerce le contrôle de l'autorité territoriale ?

L'autorité territoriale examine si l'activité exercée ou qu'a exercée l'agent :

- Risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal du service,
- Est compatible avec ses obligations de service,
- Ne porte pas atteinte à l'indépendance, la neutralité du service et aux obligations et principes déontologiques,
- Ne place pas l'intéressé dans une situation de prise illégale d'intérêts

Activité accessoire : appréciation discrétionnaire

Concernés	Agent à temps complet / agents à temps non complet pour lequel la durée de travail est supérieure à 70% de celle afférente à un emploi à temps complet
Nature de l'activité	Activité lucrative ou bénévole auprès d'une personne publique ou privée : liste limitative (l'activité bénévole est libre si les obligations déontologiques sont respectées = pas d'autorisation préalable).
Conditions	Figurer dans la liste limitative compatible avec les obligations de service
Moment de la déclaration	Préalablement à l'exercice d'une activité accessoire

L'autorité territoriale ne peut pas saisir le référent déontologue ni la HATVP

Procédure relative à la délivrance d'une autorisation d'exercer une activité accessoire

Délai de 15 jours pour demander à l'agent de compléter sa demande

Demande écrite de l'agent adressée à l'autorité territoriale comprenant :

- 1° identité de l'employeur ou nature de l'organisme
- 2° Nature, durée, périodicité, conditions de rémunération

1 mois à compter de la réception de la demande
2 mois concernant les agents occupant plusieurs emplois

Demande de précisions par l'autorité territoriale

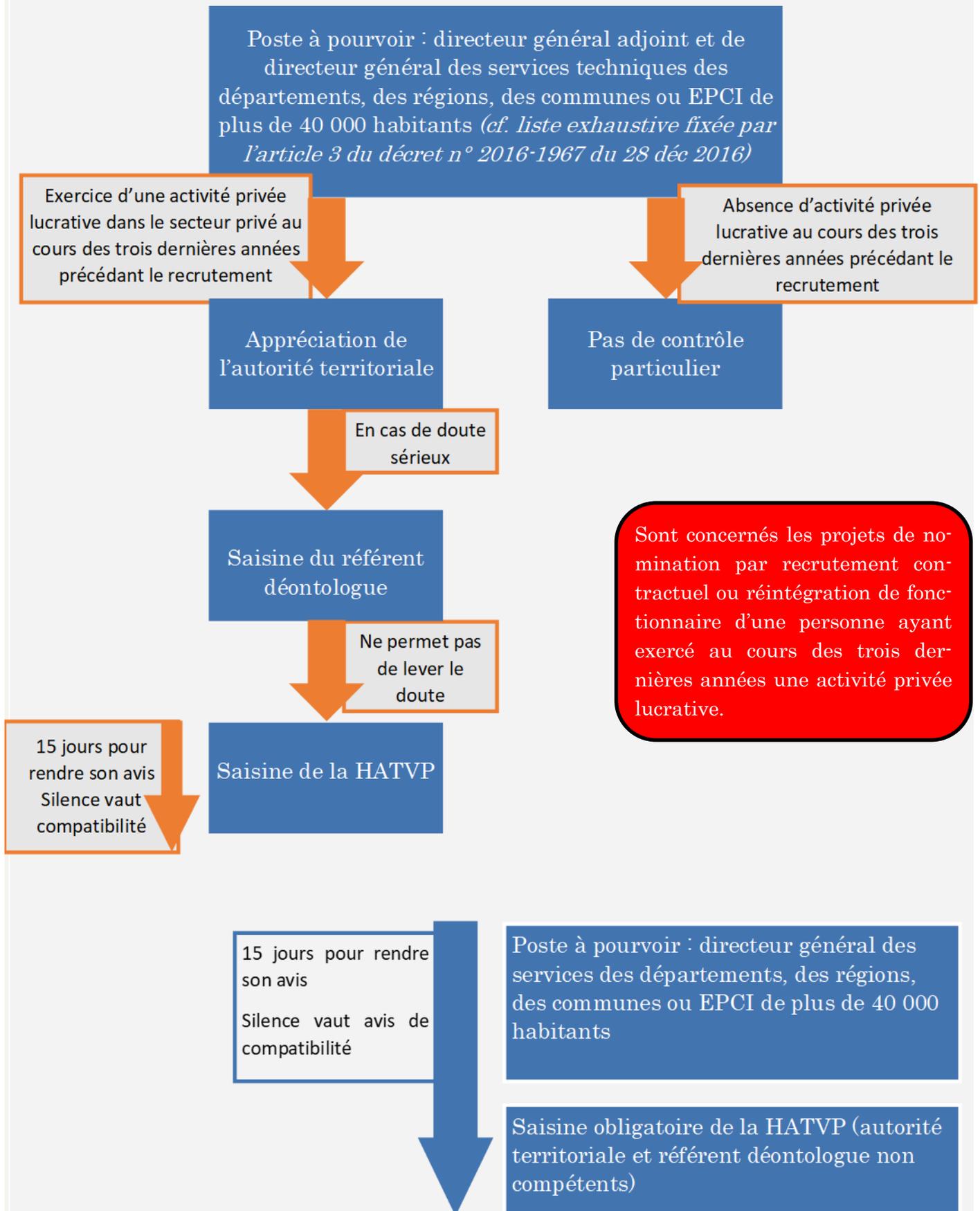
Décision de l'autorité territoriale précisant :

- L'autorisation ou le refus,
- L'obligation d'exercer l'activité accessoire en dehors des heures de service
- Le cas échéant, les recommandations et réserves

Silence = rejet de la demande

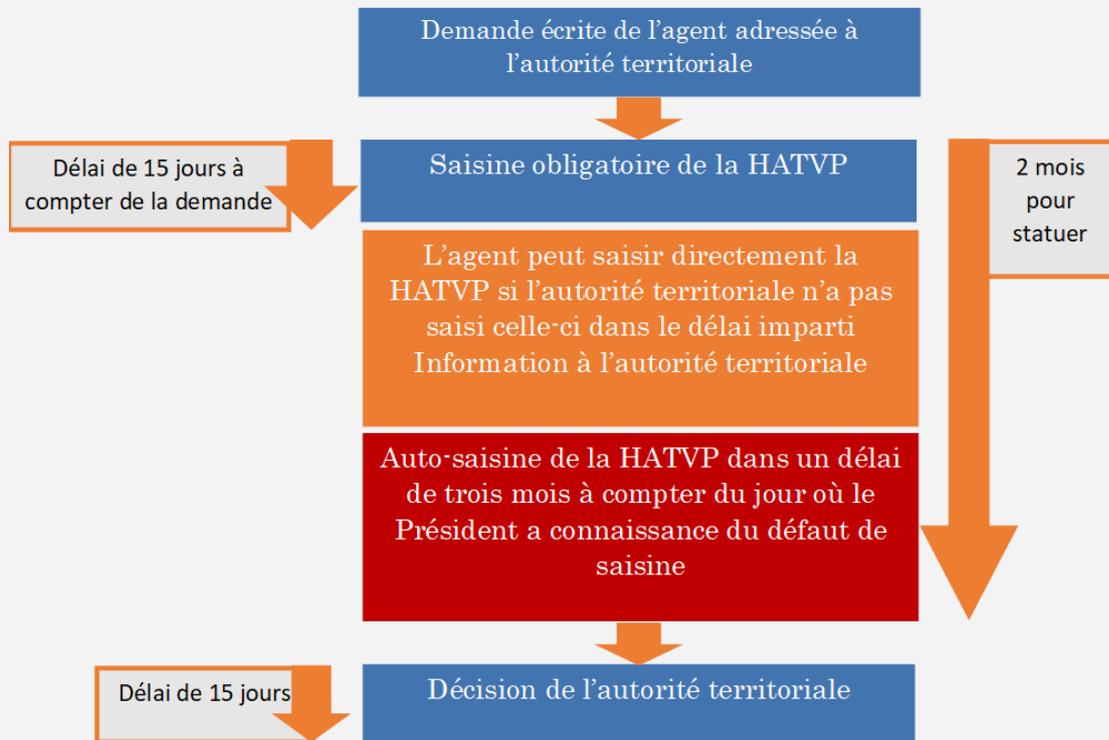
Aucune intervention du référent déontologue ou de la HATVP

Contrôle préalable à la nomination

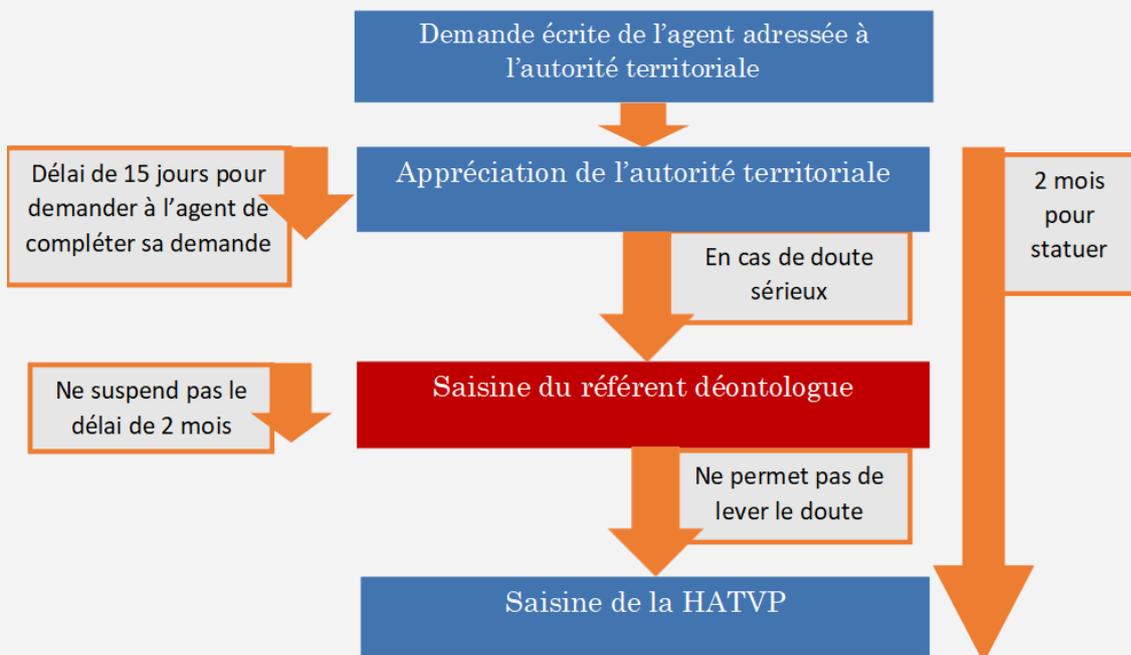


Contrôle déontologique des agents cessant temporairement ou définitivement leurs fonctions / Sollicitant un temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Procédure relative aux emplois soumis à la transmission d'une déclaration d'intérêts



Procédure de droit commun



Récapitulatif des contrôles déontologiques

Tableau récapitulatif des contrôles déontologiques au 1^{er} février 2020

	Contrôle déontologique préalable à la nomination				Contrôle déontologique lors d'un départ temporaire ou définitif pour exercer dans le secteur privé, ou bénéficie d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise				Exercice d'une activité accessoire	
	Autorité territoriale	Référent déontologue (doute sérieux)	HATVP (facultative)	HATVP (obligatoire)	Autorité territoriale	Référent déontologue (doute sérieux)	HATVP (facultative)	HATVP (obligatoire)	Autorité territoriale	Référent déontologue/HATVP
Directeur général des services des départements, des régions, des communes ou EPCI de plus de 40 000 habitants	X			X	X			X	X	
Directeur général adjoint et de directeur général des services techniques des départements, des régions, des communes ou EPCI de plus de 40 000 habitants (1)	X	X	X		X			X	X	
Agents publics fonctionnaires et contractuels	X				X	X	X		X	

(1) liste exhaustive fixée par l'article 3 du décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 + Les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des exécutifs territoriaux mentionnés au 2° du I de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013.



Rappels & Informations utiles

Covid 19 -

Afin de vous accompagner dans la gestion de votre personnel durant la période de crise sanitaire, une rubrique spécifique est mise à votre disposition sur notre site internet, recensant l'ensemble des informations et documents utiles à l'adresse suivante : [gestion du personnel - covid19](#)

Les actualités sont régulièrement mises à jour pour tenir compte de l'évolution de la réglementation.

Parmi les documents mis à votre disposition :

- Fiche pratique de la gestion du personnel
- FAQ « gestion des congés annuels »
- Fiches prévention au travail
- Sites et liens utiles, notes de la DGAFP
- Modèles d'actes.

Covid 19 - Instances médicales

Compte tenu de l'impossibilité de traiter les saisines, pour les agents en attente d'un avis d'une instance médicale (comité médical/commission de réforme), le demi-traitement est maintenu dans l'attente de la décision de l'administration lorsque les droits à congés de maladie sont épuisés.

Concernant les prolongations de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, la situation la plus favorable doit être retenue pour les agents, avec une prolongation sans avis de l'instance médicale.

Les demandes peuvent cependant être adressées au secrétariat du comité médical/de la commission de réforme. Celles-ci seront traitées à l'issue de la période de confinement avec régularisation des différentes situations.

Covid 19 - Assurance statutaire

Application des dispositions réglementaires et contractuelles par l'assureur (CNP STATUAL) :

- Agents en Autorisation Spéciale d'Absence : il s'agit d'une position statutaire qui ne relève du congé pour raison de santé et à ce titre, sa couverture n'est pas prévue dans le cadre des contrats d'assurances statutaires.
- Prise en charge, conformément aux dispositions contractuelles des arrêts établis entre le 16 et le 23 mars 2020 concernant les agents IRCANTEC placés en confinement ayant obtenu un arrêt de travail de la CNAMTS (pathologie à risque OU état de grossesse à compter du 3ème trimestre OU garde d'un enfant de moins de seize ans)

Procédure d'indemnisation : effectuer une déclaration d'arrêt via CNP STATUAL et déposer les justificatifs habituels (certificat médical d'arrêt de travail et bulletin de salaire). Concernant la situation de la garde d'enfant qui ne donnait pas lieu à transmission d'arrêt de travail, la prise en charge se fera sur présentation de l'arrêté de l'autorité territoriale.

Kit « procédure de recrutement d'un agent contractuel »

Les collectivités doivent faire preuve de vigilance dans le recrutement de leurs personnels contractuels, compte tenu du cadre juridique strict imposé par le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019.

Le Centre de Gestion met à votre disposition plusieurs outils afin de sécuriser votre procédure de recrutement, disponible sur notre site internet 51.cdgplus.fr, rubrique La gestion des carrières > Modèles d'actes > recrutement d'un agent contractuel (procédure).

Le kit est composé des éléments suivants :

- Fiche pratique « procédure de recrutement contractuel »
- Fiche pratique « rappel des motifs de recrutement d'un agent contractuel »
- Modèle d'accusé de réception d'une candidature et convocation à un entretien
- Charte de déontologie de l'agent public
- Modèle d'accusé de réception et rejet d'une candidature (manifestement incompatible)
- Modèle de procès verbal et document d'appréciation d'une candidature
- Modèle de décision de rejet à l'issue de la procédure

Kit « Rupture conventionnelle »

Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 instaure le dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires et définitif pour les agents contractuels en CDI.

Le kit mis à votre disposition sur notre site internet, rubrique La gestion des carrières > Modèles d'actes > Rupture conventionnelle, comprends :

- Une fiche pratique « rupture conventionnelle »
- Un modèle de convention (fonctionnaire)
- Un modèle de convention (agent en CDI)
- Un courrier de demande de rupture conventionnelle à l'initiative de la collectivité
- Un modèle d'arrêté portant cessation des fonctions (fonctionnaire)
- Un modèle d'arrêté de fin de contrat (agent en CDI)
- Un modèle d'attestation sur l'honneur d'absence de perception d'indemnité de rupture conventionnelle