

# LE CUMUL D'ACTIVITES

## ***I – Réaffirmation du principe de non cumul d'emplois pour les salariés recrutés à temps plein ou qui bénéficient d'une autorisation temporaire de travail à temps partiel (Protocole d'accord du 20 juillet 1976)***

- Personnels concernés par la loi

L'article 22 de la loi de modernisation de la Fonction Publique précise que les règles relatives au cumul d'activités pour les agents de la Fonction Publique sont applicables « *aux agents de droit privé des organismes de sécurité sociale* ».

En attendant le décret en Conseil d'Etat qui préciserait les règles spécifiques applicables aux salariés des organismes de Sécurité sociale, tant les salariés en contrat à durée indéterminée que ceux en contrat à durée déterminée sont soumis au principe de non cumul.

Le principe de non cumul d'emplois vaut également pour les salariés qui sont autorisés à travailler à temps partiel pour une durée déterminée en vertu du Protocole d'accord du 20 juillet 1976 dans la mesure où il ne s'agit que d'une autorisation temporaire et que leur contrat de travail initial reste à temps plein.

- Principe et textes de référence

Tout en abrogeant l'article L. 324-1 du Code du travail qui interdisait le cumul d'emplois pour le personnel des organismes de sécurité sociale, l'article 20 de la loi réaffirme le principe d'interdiction du cumul d'activités et précise que « *les salariés ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit* ».

L'article 20 de la loi indique que sont également interdites, certaines activités privées, même si elles sont exercées à but non lucratif.

A ce titre, sont interdites les activités suivantes :

- la participation aux organes de direction des sociétés ou d'associations ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du CGI,
- le fait de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice contre l'administration,
- la prise, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration, d'intérêts de nature à compromettre leur indépendance.

En revanche, la participation est possible dans les sociétés ou associations qui présentent le caractère d'une œuvre sociale ou philanthropique, qui n'ont pas de but lucratif et dont la gestion est désintéressée (et qui sont donc exonérées de TVA). Ces caractéristiques sont cumulatives.

**Exemple 1** : Un salarié souhaite cumuler son activité dans l'Institution avec celle de gérant non rémunéré au sein d'une entreprise ayant un but lucratif.

L'article 20 de la loi de modernisation de la Fonction Publique précise que c'est en principe interdit. Toutefois, la participation aux organes de direction reste envisageable dans les conditions précisées ci-dessus (entreprise ayant le caractère d'œuvre sociale, sans but lucratif et dont la gestion est désintéressée). Ces caractéristiques étant cumulatives en vertu de l'article L. 261 du Code Général des Impôts.

Donc si l'entreprise produit des bénéfices, elle a un but lucratif et par conséquent, toutes les caractéristiques ne sont pas réunies, ce qui empêche le salarié de pouvoir exercer le cumul.

**Exemple 2** : Un salarié est recruté à temps plein et bénéficie d'un temps partiel choisi en vertu du Protocole de 1976. Il souhaite cumuler son activité à temps partiel en donnant quelques cours du soir.

Le salarié en temps partiel choisi se voit appliquer les mêmes règles que les temps plein, à savoir que le cumul d'activités est en principe interdit. Toutefois, des dérogations sont admises dans le décret du 2 mai 2007 qui fixe les activités pouvant être exercées à titre accessoire.

Les formations et les enseignements sont intégrés dans cette liste, de sorte que le cumul est possible.

En outre, il faut préciser que les salariés qui ne respecteraient pas les règles du principe de non cumul d'emplois sont passibles de sanctions disciplinaires selon l'article 18 du décret du 2 mai 2007.

- Respect des durées maximales de travail

Les durées maximales du travail sont fixées par la loi à 10h par jour, 48h par semaine (durée maximale absolue) ou 44h par semaine calculées sur une période de 12 semaines consécutives (durée maximale moyenne).

L'article L. 324-2 du Code du travail précise que la durée totale des emplois rémunérés d'un salarié ne doit pas excéder la durée maximale de travail autorisée par la loi. En conséquence, un employeur ne peut recourir aux services d'une personne qui contrevient aux dispositions de l'article L. 324-2, il s'agirait d'une infraction sanctionnée pénalement.

Toutefois, l'article L. 324-4 du Code du travail dispose que sont exclues des interdictions prononcées à l'article L. 324-2 les activités suivantes :

- des travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux oeuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;
- des travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole ;
- des travaux ménagers de peu d'importance effectués chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;
- des travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Ces quatre activités ne sont pas soumises aux durées maximum du temps de travail.

## ***II – Dispositions applicables aux salariés recrutés à temps partiel***

- La distinction à retenir en application de la loi du 2 février 2007

L'article 20 de la loi de modernisation distingue selon que les salariés à temps partiel travaillent plus ou moins de 17h30 par semaine.

En effet, la loi autorise les salariés à temps partiel pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à la moitié de la durée légale ou réglementaire du travail à exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans certaines limites fixées par l'article 15 du décret du 2 mai 2007.

A ce titre, les salariés qui travaillent 17h30 ou moins par semaine peuvent exercer une activité privée lucrative dans les conditions compatibles avec leurs obligations de service et sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Concernant les salariés travaillant plus de 17h30 par semaine, il convient donc de se référer au principe de non cumul d'emplois applicable aux salariés à temps complet (I).

**Rappel** : ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés autorisés **temporairement** à travailler à temps partiel dans le cadre du protocole d'accord du 20 juillet 1976.

<b>DISTINCTION A OPERER</b>	
<b>Salariés occupant un emploi dont la durée de travail est inférieure ou égale à 17h30 par semaine.</b>	<b>Salariés occupant un emploi dont la durée de travail est supérieure à 17h30 par semaine.</b>
Cumul possible avec une activité privée lucrative dans la mesure où cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.	- Cumul interdit. - Dérogations possibles pour les activités exercées à titre accessoire.

- Procédure à suivre pour les salariés à temps partiel travaillant 17h30 ou plus par semaine

L'article 16 du décret précise la procédure à suivre pour l'agent à temps partiel qui souhaiterait obtenir un cumul d'emplois. L'intéressé doit notamment informer par écrit la Direction, préalablement au cumul d'activités envisagé.

**Exemple 3** : Un salarié est embauché à temps partiel 20h par semaine, le principe veut qu'il ne puisse pas cumuler d'activités sauf à ce que l'activité qu'il souhaite cumuler entre dans la liste des activités accessoires.

Ce même salarié passe définitivement à temps partiel 15h par semaine. Dans cette hypothèse, il convient de retenir qu'il s'agit d'un nouveau contrat de travail à temps partiel de moins de 17h30 par semaine, ce qui lui permet de cumuler des emplois.

### **III – Les dérogations au principe du non cumul d'emplois**

- Abrogation du décret de 1936

L'article 23 de la loi du 2 février 2007 abroge le décret du 29 octobre 1936 qui reconnaissait des dérogations tenant à la définition même du terme « emploi ».

Selon ce décret, était considérée comme emploi, toute fonction qui, en raison de son importance, suffisait à occuper normalement à elle seule l'activité d'un agent, et dont la rémunération, quelle que soit sa dénomination, constituait à raison de sa quotité un traitement normal pour ledit agent. Par conséquent, des activités purement accessoires, ou n'entraînant pas de rémunération, ont pu être considérées comme cumulables.

- Maintien des dérogations

Malgré la suppression du décret de 1936 et de l'article L. 324-1 du Code du travail, des dérogations permettent de cumuler des emplois.

#### Activités dont l'exercice est libre :

En effet, l'article 20 de la loi de modernisation, permet toujours aux salariés de cumuler leur activité avec la création d'œuvres de l'esprit listées aux articles L. 112-1 à L. 112-3 du Code de la propriété intellectuelle (œuvres littéraires, chorégraphiques, graphiques, typographiques, musicales...).

**Exemple 4** : Un salarié peut, en dehors de ses heures de travail, sans aucune limitation dans le temps ni autorisation, écrire des romans.

Il est également toujours permis de détenir des parts sociales et de percevoir les bénéfices qui s'y rattachent ainsi que de gérer son patrimoine familial ou personnel.

Quant à l'article 4 du décret n°2007-658 du 2 mai 2007, il précise également que l'exercice d'une activité d'extrême urgence peut s'exercer sans la délivrance de l'autorisation, de même que l'exercice d'une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif.

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

En conséquence, les activités précédemment énumérées peuvent être exercées librement, c'est-à-dire sans qu'il y ait besoin d'autorisation.

### Activités accessoires dont l'exercice doit être autorisé :

En revanche, la loi de modernisation précise que les salariés peuvent être autorisés à exercer, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, une activité à titre accessoire, 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 leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

Le décret du 2 mai 2007, relatif au cumul d'activités des fonctionnaires apporte des précisions sur la notion d'activités à titre accessoire.

L'activité exercée à titre accessoire ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Les articles 2 et 3 du décret établissent une liste limitative des activités pouvant être exercées à titre accessoire :

- Expertises ou consultations auprès d'une entreprise ou d'un organisme privés,
- Enseignements ou formations ;
- Activité agricole dans des exploitations agricoles non constituées sous forme sociale, ainsi qu'une activité exercée dans des exploitations constituées sous forme de société civile ou commerciale, sous réserve que l'agent public n'y exerce pas les fonctions de gérant, de directeur général, ou de membre du conseil d'administration, du directoire ou du conseil de surveillance, sauf lorsqu'il s'agit de la gestion de son patrimoine personnel et familial,
- Travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage,
- Travaux ménagers de peu d'importance réalisés chez des particuliers,
- 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 à l'agent de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide,
- Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale ou commerciale,
- Une activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif,
- Une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger, pour une durée limitée.

- Procédure à suivre pour obtenir l'autorisation de cumuler des emplois

Les articles 4 à 8 du décret précisent les modalités à suivre afin que le cumul d'emplois soit effectif. La procédure à suivre est la suivante :

- préalablement à l'exercice de toute activité, l'intéressé doit adresser à l'employeur, une demande écrite comportant certaines informations,
- l'employeur doit notifier sa décision dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande,
- en l'absence de décision expresse écrite contraire dans le délai de réponse, l'intéressé est réputé autorisé à exercer l'activité accessoire,
- l'employeur peut s'opposer à tout moment à l'exercice d'une activité qui a été autorisée dès lors que l'intérêt du service le justifie ou que l'activité n'est plus accessoire.