



LE CUMUL D'EMPLOIS

Nous sommes souvent interpellés par des enseignants qui souhaitent connaître la réglementation sur le cumul d'emplois.

Notre organisation syndicale se prononce contre cette pratique contraire à la politique de l'emploi, qui lèse les demandeurs d'emploi d'une occupation professionnelle leur revenant de fait.

Il est toutefois concevable que pour parvenir à un salaire décent, un salarié soit contraint de cumuler des activités rémunérées.

Nous vous donnons ci-après les grandes lignes de la législation en matière de cumul d'emplois, ainsi que les risques encourus dans le cas du non-respect de ces règles.

(Décret du 29 octobre 1936, relatif aux cumuls d'emplois publics, de rémunération et de retraite (modifié par loi n° 53-1314 du 31 décembre 1953, décret n° 55-957 du 11 juillet 1955, loi n° 58-346 du 3 avril 1958, loi n° 63-156 du 23 février 1963, décret n° 80-621 du 31 juillet 1980)

1° Quel est le principe des cumuls d'emplois ?

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 interdit aux fonctionnaires d'exercer à titre professionnel une activité privée rémunérée :

« CHAPITRE IV - OBLIGATIONS

Art. 25. - Les fonctionnaires consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Les conditions dans lesquelles il peut être exceptionnellement dérogé à cette interdiction sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Ces dispositions s'appliquent également aux maîtres sous contrat d'association, considérés comme des agents non titulaires de l'Etat pour l'application de ces règles, selon un arrêt du Conseil d'Etat du 20 mai 1994.

2° Existe-t-il des exceptions à cette règle ?

Le décret de 1936, ainsi que l'article L 324-4 du Code du Travail, prévoient qu'il est possible de déroger à cette interdiction dans des cas bien précis :

- production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques,
- œuvres d'intérêt général (enseignement, bienfaisance, soutien, travaux gratuits sous forme d'entraide bénévole),
- travaux ménagers de faible importance effectués chez des particuliers pour leurs besoins personnels ou travaux d'extrême urgence qui doivent être exécutés immédiatement pour prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

De même est possible l'exercice par un agent public, d'une « profession libérale découlant de la nature des fonctions exercées » (exemple : enseignant en droit exerçant en même temps la profession d'avocat). Cette possibilité est ouverte sous réserve de ne pas compromettre leur indépendance ou de nuire à l'intérêt public.

A l'exception de ces cas, pratiquer une activité privée lucrative n'est possible **qu'à titre exceptionnel**, qu'il s'agisse d'une activité permanente, par exemple cadre d'éducation, ou d'une activité temporaire (directeur de colonie de vacances).

- ☞ Les chefs d'établissement ont une dérogation permanente les autorisant à cumuler leur fonction avec quelques heures d'enseignement, instituée par le décret du 22 avril 1960. Cette dérogation est étendue aux adjoints de direction par une circulaire de 1995.

3° Quelles sont les limites prévues par la loi ?

- ☞ **Durée** : Les articles L 324-2 et suivants du Code du Travail réglementent le cumul d'emplois pour la durée du travail : **aucun salarié ne peut exercer une ou plusieurs activités rémunérées au-delà de la durée maximale du travail et aucun employeur ne peut recourir à une personne qui ne respecte pas cette obligation.**

Pour les enseignants, la durée maximale du cumul d'emploi est fixée à 8 heures par semaine pendant 27 semaines (soit 216 heures annuelles).

Pour les personnels relevant des organismes de gestion, elle est de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives, ou de 48 heures au cours d'une même semaine.

- ☞ **Rémunération** : le montant de la rémunération supplémentaire autorisée est limité à 100 % du montant net du traitement principal.

4° Quelles démarches administratives faut-il effectuer ?

Il faut faire une demande préalable d'autorisation auprès du rectorat en passant par la voie hiérarchique, pour déroger au principe général d'interdiction de cumul d'emplois.

La demande doit être faite par le biais d'un imprimé à compléter (envoyé par le rectorat), accompagné de toutes les précisions et justificatifs nécessaires : nature exacte de l'activité, employeur, lieu, durée du travail... Le chef d'établissement donne un avis circonstancié sur l'autorisation de cumul. Au vu des éléments dont ils disposent, les services rectoraux autorisent ou non –dans ce cas, le rejet doit être motivé-, le cumul d'emplois.

Ainsi, le cumul d'un poste d'enseignant sous contrat à temps plein avec un poste de personnel d'éducation à mi-temps a déjà été refusé.

C'est la note de service n° 92-238 du 20 août 1992 qui fixe les modalités d'octroi des autorisations de cumul.

5° Quels sont les sanctions auxquels s'exposent les contrevenants ?

Les sanctions s'appliquent tant aux salariés qu'à ceux qui les emploient.

- **en ce qui concerne les salariés** : Des sanctions disciplinaires et pécuniaires peuvent être prises à l'encontre des maîtres ne respectant pas la législation en cours par l'autorité académique.
- **à l'égard des employeurs** : Aucun employeur ne peut souscrire aux services d'une personne qui contrevient aux articles L 324-1 et suivants du Code du Travail : fonctionnaires, agents publics titulaires ou non titulaires, salariés de droit privé.

Tout manquement à cette obligation peut être sanctionné pénalement. Le non-respect de l'interdiction de cumul d'emplois au-delà de la durée maximale du travail expose le salarié et l'employeur à des sanctions pénales définies à l'article R 362-4 du Code du Travail.

Compte tenu de l'interdiction édictée par l'article L 324-3 du Code du travail et des sanctions pénales encourues, l'employeur sera amené à mettre en oeuvre une procédure de licenciement, lorsque le salarié n'accepte pas de régulariser sa situation (Cass. soc., 25 oct. 1990, n° 86-44.212, Bull. civ. V, p. 304 ; Cass. soc., 1^{er} avr. 2003, n° 01-40.507).

Il appartient à l'employeur, qui entend respecter l'interdiction édictée à l'article L. 324-3 du Code du travail d'inviter par lettre recommandée, le salarié à mettre fin à l'irrégularité de sa situation, en choisissant l'emploi qu'il souhaite conserver, avant de mettre en oeuvre une procédure de licenciement (Cass. soc., 25 oct. 1990, no 86-44.212, Bull. civ. V, p. 304 ; Cass. soc., 10 déc. 2003, no 01-45.826).

La seule circonstance que, du fait d'un cumul d'emplois, le salarié dépasse la durée maximale d'emploi ne constitue pas, en soi, une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 9 déc. 1998, n° 96-41.911). Seule l'inertie du salarié qui refuserait de se plier aux injonctions de l'employeur justifierait son licenciement (Cass. soc., 31 janv. 1996, no 92-40.944, Bull. civ. V, n° 34, p. 22).

Une loi du 3 janvier 2001 permet aux agents publics employés pour une durée inférieure au mi-temps, de cumuler leur emploi avec une activité privée lucrative (L. n° 2001-2, 3 janv. 2001, art. 20, JO 4 janv.), selon plusieurs conditions figurant dans le décret du 6 janvier 2003.

MISE A JOUR : 14/03/2005

SNPEFP CGT – Case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL CEDEX

TEL. 01-42-26-55-20 – FAX 01-49-88-07-43- e-mail : contact@snpefp-cgt.fr - web : www.snpefp-cgt.fr

FEDERATION CGT DE L'EDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE