

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Le cumul d'emplois

Le salarié peut cumuler plusieurs emplois. Quelles sont les durées de travail à respecter en cas de cumul d'emplois ? Quelles sont les obligations à respecter par le salarié ? Une clause du contrat de travail peut-elle interdire le cumul ?

Sommaire

- Quelles sont les durées de travail à respecter en cas de cumul d'emplois ?
- Quelles sont les obligations que le salarié doit respecter en cas de cumul d'emplois ?
- Une clause du contrat de travail peut-elle interdire le cumul d'emplois ?

Vous embauchez un salarié qui travaille déjà pour un autre employeur. Le cumul d'emplois répond à des règles strictes à ne pas négliger sous peine de sanctions.

Quelles sont les durées de travail à respecter en cas de cumul d'emplois ?

Le salarié doit respecter :

- Les durées maximales de travail : 10 heures par jour et 48 heures par semaine (ou 44 heures sur 12 semaines consécutives).
- Les repos : repos quotidien de 11 heures consécutives et repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

En cas de non-respect, le salarié et l'employeur encourent chacun une amende de 1500 €. Le salarié peut également être licencié pour faute s'il ne cesse pas l'irrégularité.

Ces règles ne concernent que le cumul de plusieurs emplois salariés. Si le salarié exerce une activité salariée et une activité non salariée, seule l'activité salariée est soumise à ces règles.

Le code du travail n'oblige pas le salarié à informer son employeur d'un cumul d'emplois. En revanche, l'employeur doit être en mesure de s'assurer que les durées maximales de travail sont respectées. Et le salarié doit permettre à son employeur de vérifier que la durée hebdomadaire maximale de travail n'est pas habituellement dépassée (Cass. soc., 20/06/18, n° 16-21.811). En pratique, l'employeur peut donc demander au salarié une attestation écrite certifiant qu'il respecte les durées maximales de travail. En cas de refus du salarié de fournir cette attestation, il peut être licencié pour faute grave (Cass. soc., 19/05/10, n° 09-40.923).

Articles L 8261-1, L 8261-2, R 8262-1 et R 8262-2 du Code du Travail.

Quelles sont les obligations que le salarié doit respecter en cas de cumul d'emplois ?

Le salarié a une obligation de loyauté envers son employeur. L'obligation de loyauté découle directement de l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi. Article L 1222-1 du Code du Travail.

Il ne peut pas exercer une autre activité rémunérée susceptible de concurrencer celle de son employeur ou de porter préjudice aux intérêts de son employeur, que ce soit une activité exercée à titre personnelle (sous statut autoentrepreneur par exemple) ou pour le compte d'un autre employeur.

Cette obligation vaut même lorsque le contrat de travail est suspendu (par exemple en cas d'arrêt maladie).

Attention : L'obligation de loyauté ne doit pas être confondue avec la clause de non-concurrence. L'obligation de loyauté s'applique pendant la durée d'exécution du contrat, alors que la clause de non-concurrence joue lors de la rupture du contrat de travail.

Une clause du contrat de travail peut-elle interdire le cumul d'emplois ?

Il est possible d'interdire le cumul d'emplois en introduisant une clause d'exclusivité dans le contrat de travail à temps plein. La clause d'exclusivité s'applique même si la seconde activité ne concurrence pas celle de l'employeur.

La clause d'exclusivité est interdite dans les contrats de travail à temps partiel. **Cass. soc., 16/09/09, n° 07-45.346.**

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/clauses-contractuelles.html> »

A noter : Certaines conventions collectives interdisent également le cumul d'emplois.

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/rediger-contrat-travail.html> »