



Un salarié peut par principe exercer plusieurs activités.

Attention, toutefois, ce cumul d'emplois n'est possible que sous réserve de respecter certaines conditions dont les durées maximales de travail.

Ces règles très strictes doivent être respectées sous peine de sanctions pour l'employeur et le salarié.

A noter : Parfois une clause d'exclusivité peut être prévue dans le contrat de travail d'un salarié afin de lui interdire d'exercer une autre activité pour son propre compte ou pour tout autre employeur.

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

Tout salarié est soumis à une double durée maximale du travail, à savoir hebdomadaire et journalière.

En effet, le temps de travail d'un collaborateur ne doit pas dépasser :

- 10 heures par jour ;
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- 48 heures par semaine.

A noter : Il convient de vérifier préalablement les dispositions conventionnelles en la matière puisqu'elles peuvent différer.

2/ Quels sont les temps de repos à appliquer en cas de cumul d'emplois ?

Pour les temps de repos, les limites sont les suivantes :

- 11 heures consécutives quotidiennement ;
- 35 heures consécutives hebdomadairement.

3/ Ces règles s'appliquent-elles pour les salariés cumulant une activité salariée et non-salariée ?

Toutes les dispositions susvisées concernent le cumul de plusieurs emplois salariés.

Par conséquent, si le salarié exerce une activité salariée et une activité indépendante, seule la première sera soumise à ces règles.



4/ Quelles obligations incombent au salarié en cumul d'emplois ?

Un salarié peut exercer un autre emploi à la double condition :

- de faire preuve de loyauté envers son employeur en n'exerçant pas une activité concurrente ;
- et que la durée totale des emplois rémunérés salariés qu'il occupe ne le conduise pas à excéder les durées maximales du travail et les temps de repos susmentionnés.

5/ Que doit faire un employeur qui a connaissance d'un cumul d'emplois d'un de ses salariés ?

Celui-ci doit s'assurer du respect des durées maximales de travail et des temps de repos du salarié concerné.

Pour cela, il est impératif de lui demander une attestation écrite ou tout document permettant de vérifier son temps de travail.

En effet, si le salarié informe son employeur spontanément de ses autres contrats de travail, ce dernier doit impérativement lui demander de lui fournir par écrit les éléments lui permettant de contrôler le respect des plafonds de travail et de repos.

Par contre, si le collaborateur ne prévient pas expressément son employeur mais que ce dernier a de « sérieux doutes », il doit alors l'interroger par écrit.

6/ Que faire face à un salarié en cumul d'emplois dépassant les durées maximales du travail ou ne respectant pas les temps de repos ?

L'employeur doit très rapidement réagir.

En effet, il se trouve lui aussi en situation d'infraction et en cas d'accident du travail, le risque de condamnation pour faute inexcusable est très fort.

Par conséquent, deux options s'offrent à lui :

- Proposer une réduction du temps de travail du salarié afin que les plafonds ne soient plus atteints ou une réorganisation des jours travaillés pour que les temps de repos soient de nouveau respectés ;

Attention, il s'agit ici d'une proposition de modification du contrat de travail ; l'accord des deux parties est donc obligatoire (signature d'un avenant).

Si le salarié refuse la proposition, l'employeur est alors contraint de choisir la seconde option.

- Mettre le salarié en demeure de choisir l'un de ses emplois ou de régulariser sa situation auprès de ses autres employeurs.



Il convient de matérialiser cette demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge (pour des questions de preuve).

Un délai raisonnable d'environ 15 jours doit être laissé au salarié afin qu'il puisse opérer cette régularisation.

En cas de silence du salarié, il est possible d'engager une procédure de licenciement pour faute.

7/ Quelles sont les sanctions encourues en cas de violation de ces dispositions ?

L'employeur et le salarié sont tenus de respecter les durées maximales de travail.

L'infraction est passible pour l'employeur d'une amende de 4ème voire 5ème classe (7500€ maximum actuellement pour une personne morale).

Le salarié comme évoqué ci-avant pourra faire l'objet d'un licenciement pouvant aller jusqu'à la faute grave.

Enfin, pèse sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat qui le contraint de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Par conséquent, embaucher sciemment un salarié en sachant qu'il dépasse les plafonds de durée de travail, peut entraîner votre condamnation pour « faute inexcusable », en cas d'accident du travail et entraîner la responsabilité civile et pénale de la structure.