

pratiques

[contrat de travail/durée du travail]

Dans quelles conditions un salarié peut-il cumuler plusieurs emplois ?

Un salarié peut cumuler plusieurs activités professionnelles dès lors qu'il respecte les règles relatives à la durée maximale du travail et, d'autre part, que ce cumul ne conduit pas à une violation des obligations de loyauté, de confidentialité et de non-concurrence. Il existe toutefois certaines incompatibilités tenant notamment à l'exercice d'un emploi public et d'une activité privée à caractère lucratif.

Un salarié peut-il cumuler plusieurs emplois dans le secteur privé ?

Respect de la durée maximale du travail

→ La loi n'interdit pas à une personne d'être titulaire de plusieurs contrats de travail et de travailler ainsi pour plusieurs employeurs. Elle pose seulement cette limite : « aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession » [C. trav., art. L. 8261-1]. Le cumul d'emplois est donc admis sous la seule réserve de ne pas dépasser la durée maximale du travail autorisée, à savoir :

- 10 heures par jour [C. trav., art. L. 3121-34] ;
- 48 heures par semaine [C. trav., art. L. 3121-35].

Ainsi, un salarié travaillant à temps plein (35 heures par semaine) pour une première entreprise peut exercer une seconde activité salariée dans la limite de 13 heures par semaine. De même, un salarié employé à



temps partiel sur la base de 28 heures par semaine peut travailler auprès d'une autre entreprise dans la limite de 20 heures hebdomadaires.

→ Le respect de la durée maximale du travail, en revanche, n'est pas applicable s'agissant du cumul entre un contrat de travail et certains types d'activité. Sont visés :

- les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;
- les travaux accomplis pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole ;
- les petits travaux ménagers accomplis chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;
- les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage [C. trav., art. L. 8261-3].

Sanctions en cas de dépassement de la durée maximale du travail

Il est interdit à tout employeur de recourir aux services d'une personne qui contrevient à la durée maximale du travail [C. trav., art. L. 8261-2]. Par conséquent, en cas de cumul d'emplois salariés occasionnant un dépassement de la durée maximale du travail, l'employeur encourt une peine d'amende de 1 500 €, portée à 3 000 € en cas de récidive [C. trav., art. R. 8262-2]. Il appartient donc à l'employeur de s'assurer, lors de l'entretien d'embauche, que le candidat au poste n'exerce pas déjà une activité salariée dont la durée cumulée avec celle de l'emploi proposé serait incompatible avec la durée maximale du travail. C'est l'employeur, responsable chronologiquement du dépassement de cette durée, qui est poursuivi à ce titre.

Congés payés

Lorsqu'il fixe les dates de départ en congés payés, l'employeur doit notamment tenir compte, le cas échéant, de l'activité de ses salariés chez un ou plusieurs autres employeurs [C. trav., art. L. 3141-14].

Le salarié qui conclut un second contrat de travail conduisant à un dépassement de la durée maximale du travail peut lui aussi être condamné à payer cette amende [C. trav., art. R. 8262-1]. En revanche, le second contrat de travail n'est pas nul [Cass. soc., 13 mai 1992, n° 91-40.734]. L'employeur doit en effet mettre le salarié en demeure de choisir lequel des contrats de travail il souhaite conserver [Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-45.826]. À défaut de réponse, il peut le licencier [Cass. soc., 7 mai 1997, n° 95-42.375]. Mais quelle est sa marge de manœuvre lorsque le salarié lui demande une réduction de son temps de travail afin de repasser sous la limite des 48 heures hebdomadaires ? Est-il obligé de satisfaire cette requête ? En aucun cas, selon la Cour de cassation : l'employeur n'est pas tenu d'accepter une telle modification du contrat de travail et peut mettre en demeure le salarié de choisir le poste qu'il souhaite garder [Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-43.985].

Existence d'une clause d'exclusivité

Si le cumul d'emplois salariés est admis, le salarié demeure tenu par la clause d'exclusivité éventuellement inscrite dans son contrat de travail. Celle-ci lui interdit en effet d'exercer une autre activité professionnelle pendant l'exécution de son contrat. Une telle clause ne doit pas porter atteinte à la liberté du travail. Ainsi, pour être valable, elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature des tâches

à accomplir et proportionnée au but recherché [C. trav., art. L. 1121-1]. En outre, une telle clause ne peut pas être imposée à un salarié à temps partiel, qui doit être en mesure d'exercer une autre activité professionnelle [Cass. soc., 11 juill. 2000, n° 98-43.240]. Dans ce cas, la clause est nulle. Le salarié ne peut pas revendiquer un contrat à temps complet, mais il peut obtenir réparation de son préjudice [Cass. soc., 25 févr. 2004, n° 01-43-392].

À NOTER

Les clauses d'exclusivité ne sont pas opposables pendant une durée d'un an aux salariés qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise, à l'exception de celles applicables aux VRP [C. trav., art. L. 1222-5].

Non-concurrence

En tout état de cause, le cumul ne peut pas se faire au profit des concurrents. Un tel comportement constitue en effet un manquement à l'obligation de loyauté du salarié.

Un travailleur indépendant peut-il mener une activité salariée ?

Il n'existe aucune restriction légale au cumul d'un emploi salarié avec une activité indépendante. Chacune des réglementations propres à ces deux activités doit néanmoins être respectée. Ainsi, un artisan qui dispense des cours pratiques dans un centre de formation d'apprentis travaille dans le cadre d'un contrat de travail pour les quelques heures qu'il effectue dans l'établissement, le droit du travail étant alors applicable sans dérogation à cette relation contractuelle. Il est donc soumis aux limitations relatives aux durées maximales du travail mais uniquement pour cette activité d'enseignement. Sauf si sa fonction le justifie (cadre de direction, VRP...), un salarié n'est pas tenu de demander à son employeur

l'autorisation d'exercer une activité non salariée, ni de le prévenir. À moins qu'il ne soit tenu par une clause d'exclusivité l'obligeant à demander l'autorisation d'exercer une prestation non salariée (voir p. 27). En tout état de cause, le salarié est tenu à une obligation de loyauté à l'égard de l'entreprise pour laquelle il travaille. La prudence doit donc l'inviter à informer son employeur de sa pratique ponctuelle.

Un fonctionnaire peut-il avoir un emploi privé ?

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit [L. n° 83-634, 13 juill. 1983, art. 25]. Cette interdiction doit toutefois être nuancée pour les agents dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou réglementaire de travail des agents publics à temps complet, les conditions d'un cumul étant alors fixées par un décret du 6 janvier 2003 [D. n° 2003-22, JO 10 janv.] : ils peuvent, à condition d'en informer préalablement par écrit l'autorité dont ils relèvent, exercer une activité privée lucrative dans des 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. L'autorité dont relève l'agent peut à tout moment s'opposer à l'exercice d'une activité privée qui contreviendrait à ces obligations. En outre, ces fonctionnaires ou agents non titulaires peuvent exercer, à titre accessoire, une activité lucrative ou non auprès d'une personne ou d'un organisme privé dès lors que cette activité est compatible avec leurs fonctions et n'affecte pas leur exercice : expertise, enseignement, travaux d'extrême urgence, activité de conjoint collaborateur, etc. [D. n° 2007-658, 2 mai 2007, JO 3 mai].