

Cfdt:

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

BY THE

Mathilde's

LE CUMUL D'EMPLOI, LE GUIDE !

Qu'est ce que le cumul d'emploi ?

Il s'agit de l'exercice simultané de plusieurs activités professionnelles par un même salarié. Si cette pratique est un droit, elle reste strictement encadrée par le Code du travail afin de garantir la santé du collaborateur et la loyauté envers l'entreprise. Cette liberté s'exerce dans le respect des durées maximales de travail et des obligations contractuelles spécifiques à chaque employeur.

Les règles de sécurité et de santé au travail

La première limite au cumul est la sécurité. Tout salarié doit impérativement respecter une durée maximale de travail de dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine, tous contrats confondus. Le repos quotidien de onze heures consécutives ainsi que le repos hebdomadaire de trente-cinq heures sont des obligations légales non négociables. Ces seuils permettent de prévenir l'épuisement professionnel et les accidents du travail. L'employeur est en droit de demander une attestation écrite justifiant que ces plafonds ne sont pas dépassés.

L'obligation de loyauté et l'exclusivité

Au-delà du temps de travail, le salarié est lié par une obligation de loyauté envers son entreprise. Cela signifie qu'il est interdit d'exercer une activité concurrente ou de détourner la clientèle de son employeur principal. Il faut également rester vigilant sur la clause d'exclusivité parfois présente dans le contrat de travail. Cette clause peut interdire toute autre activité professionnelle, même non concurrente, à condition qu'elle soit indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise et justifiée par la nature des tâches confiées.

Les conséquences sur tes droits et ta protection

Le cumul d'emploi a un impact direct sur la protection sociale. Les cotisations sont prélevées sur l'ensemble des revenus, ce qui permet de consolider les droits à la retraite et d'augmenter la base de calcul des indemnités journalières en cas de maladie. En revanche, le non-respect des durées maximales ou de l'obligation de loyauté peut entraîner des sanctions disciplinaires lourdes pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute. Un refus de fournir les justificatifs d'heures à son employeur est également considéré comme un manquement sérieux.

Les risques encourus :



En tant que salariés :

Sanctions disciplinaires :

avertissement, mise à pied, licenciement pour faute grave

Sanctions financières :

remboursement de la contrepartie de la clause de non-concurrence ou dommages et intérêts en cas de concurrence déloyale

Responsabilité pénale en

cas de manquement grave (exemple : violation de la clause de non-concurrence ayant causé un préjudice, utilisation frauduleuse d'informations confidentielles).

Sanctions civiles : indemnisation de l'employeur pour le préjudice causé.

Le non-respect des durées légales de travail ou des obligations de sécurité peut aussi entraîner des risques pour le salarié lui-même (fatigue, accident du travail, responsabilité personnelle en cas de faute intentionnelle).



En tant que employeurs :

Responsabilité pénale :

s'il laisse le salarié dépasser illégalement les durées maximales de travail, s'il ne met pas en place les mesures nécessaires pour préserver la santé du salarié (article L4121-1 du Code du travail), en cas d'atteinte involontaire à l'intégrité physique (article 222-19 du Code pénal), en cas de travail dissimulé si une situation de cumul opaque crée un manquement déclaratif.

Contrôle DREETS :

le respect des durées maximales du travail (articles L3121-18 à L3121-23 du Code du travail),

- le respect des temps de repos (articles L3131-1 et L3132-2),
- les obligations de sécurité de l'employeur (article L4121-1), l'existence d'un cumul d'emplois entraînant un dépassement des limites légales.

Le non-respect peut entraîner :

- une mise en demeure pour l'employeur,
- des sanctions administratives, Une transmission au procureur de la République

Ce document présente des informations générales sur le droit du travail en France. Pour connaître les droits spécifiques à ton entreprise ou à ta branche, prends contact avec un correspondant CFDT.