

Comment cumuler plusieurs emplois ?

IL N'EST PAS INTERDIT POUR UN SALARIÉ D'AVOIR UNE AUTRE ACTIVITÉ, DÈS LORS QU'IL FAIT PREUVE DE LOYAUTÉ ENVERS SON EMPLOYEUR ET QU'IL RESPECTE LA DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL.

Par Marion Esquerré



A-t-on le droit d'avoir plusieurs employeurs simultanément ?

La loi ne l'interdit pas, au nom du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle. L'employeur découvrant que vous cumulez d'autres emplois ne peut donc pas vous sanctionner pour cette raison.

NOTRE EXPERT



Joëlle MARTEAU-PÉRETIÉ
*Avocate en droit du travail
et Sécurité sociale
au barreau de Lille*

Les limites : Le contrat qui vous lie à votre employeur principal implique une obligation de loyauté (ou de fidélité). Vous ne pourrez donc pas exercer une activité susceptible de le concurrencer, que vous soyez en activité, en arrêt maladie, en congé sabbatique ou de création d'entreprise.

Les sanctions : Le non-respect du principe de loyauté peut constituer une faute grave ou lourde, donc un motif de licenciement sans indemnité. Votre employeur peut vous réclamer des dommages et intérêts.

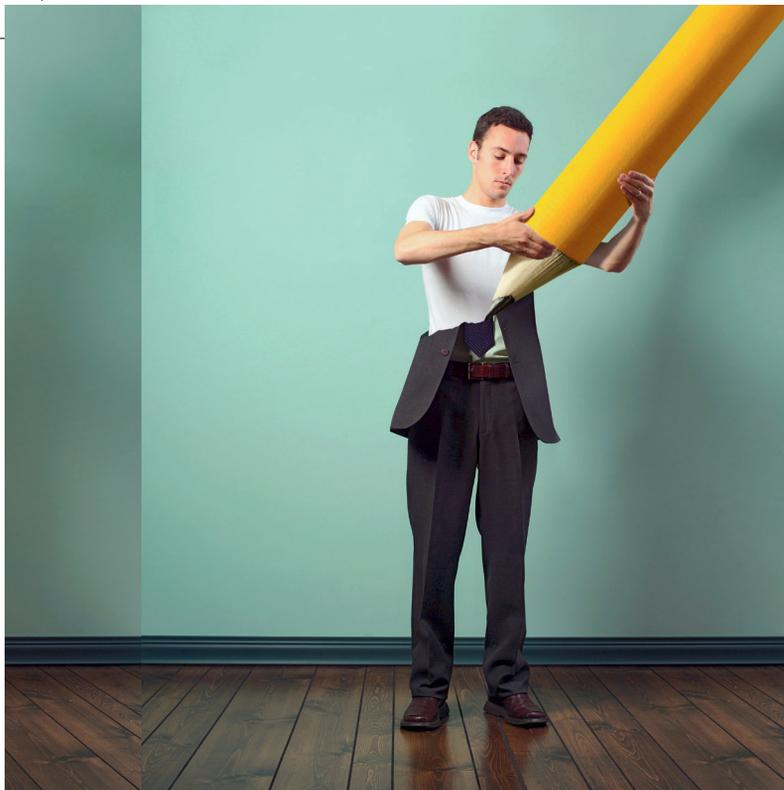
ET DANS LE SERVICE PUBLIC ?

Le cumul d'un emploi public avec une autre activité, lucrative ou non, est par principe interdit, cependant des exceptions sont possibles*. Nul besoin d'autorisation pour, par exemple, créer « des œuvres de l'esprit » (artistiques, scientifiques...), détenir des parts sociales dans une entreprise, gérer son patrimoine (location), etc. En revanche, elle est nécessaire avant d'exercer à titre accessoire une activité de vente de services ou de biens sous le régime de l'autoentrepreneur, une activité d'enseignement, de conjoint collaborateur ou encore pour faire des petits travaux chez des particuliers. Enfin, à condition d'obtenir l'autorisation et de passer à temps partiel, vous pourrez cumuler votre emploi avec une activité de création ou de reprise d'entreprise pendant deux ans maximum.

* La circulaire n° 2157 du 11 mars 2008 détaille les conditions de cumul dans le secteur public.

Est-ce possible même en cas de clause d'exclusivité ?

Un employeur peut, au travers d'une clause dite « d'exclusivité » inscrite dans votre contrat de travail, vous interdire de mener toute autre activité professionnelle à votre compte ou pour un tiers. Même si elle contrevient au principe fondamental de libre



PENSEZ-Y //

En cas d'arrêt de travail, les micro-entrepreneurs ne percevront pas d'indemnité journalière (IJ) si leur revenu annuel moyen est inférieur à 3754 €. Au-delà, elle est comprise entre 5,14 € et 52,90 € par jour. S'ils sont aussi salariés, ils ont intérêt à se faire indemniser par le régime général.

exercice d'une activité professionnelle, une telle interdiction est admise si elle s'avère indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. « *Ce sera au juge d'évaluer si la clause est abusive ou non au regard des tâches que le salarié accomplit et du but recherché par son employeur en imposant cette interdiction. Une clause d'exclusivité est souvent justifiée pour un cadre à un poste stratégique* », illustre maître Joëlle Marteau-Péretié.

Peut-on être à la fois salarié et gérant ou travailleur indépendant ?

Être salarié à temps plein ou partiel et mener en parallèle une activité sous statut indépendant ou libéral est autorisé, dès lors qu'elle ne constitue une concurrence déloyale à l'égard de votre employeur ou qu'elle ne vient pas empiéter sur le temps consacré à votre mission et prévu dans votre contrat.

A-t-on besoin de l'autorisation de ses employeurs ?

En principe, cette autorisation n'est pas nécessaire, tout comme l'employeur ne peut pas vous interdire d'occuper une activité salariée complémentaire, en particulier si vous êtes à temps partiel chez lui. En revanche, s'il apprend que vous cumulez des activités salariées, il peut exiger que vous lui fournissiez les documents justifiant votre durée totale de travail. « *Il s'agit de vérifier que le salarié ne méconnaît pas les dispositions sur les durées maximales, sachant que nul ne peut recourir aux services d'une personne qui les méconnaît* », explique l'avocate Joëlle Marteau-Péretié.

Les sanctions : Si vous refusez de lui communiquer ce document, vous encourez le licenciement pour faute lourde ou grave. Et si vous dépassez la durée maximale de travail, vous serez mis en demeure

de choisir parmi vos emplois ou, à défaut, de réduire – à condition que vos employeurs l'acceptent – votre temps de travail complémentaire pour respecter la loi. Là encore, un refus peut vous conduire au licenciement.

Combien d'heures de travail ne doit-on pas dépasser ?

« *En principe, une personne qui cumule des emplois salariés ne doit pas dépasser la durée maximale, légale ou conventionnelle, de travail* », insiste l'avocate. Le Code du travail établit cette durée à 10 heures par jour ou 48 heures par semaine (ou une moyenne de 44 heures hebdomadaires pendant douze semaines consécutives). « *Dans le cas contraire, poursuit M^e Joëlle Marteau-Péretié, bien qu'il ne soit pas toujours facile pour eux de contrôler leur salarié, les employeurs encourent des sanctions pénales.* »