Image not found or type unknown

Un salarié cumule plusieurs emplois : employeurs attention, vigilance obligatoire !

publié le **22/02/2018**, vu **3097 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Sous peine de sanctions, l'employeur doit veiller à ce que la durée totale de travail de son salarié ne dépasse pas les limites légales. Cette durée s'entend de l'ensemble des contrats de travail exécutés concomitamment par le salarié.

Il est conseillé d'inscrire dans le contrat de travail que « *le salarié est libre de tout engagement* », ou encore qu'*« il s'oblige à informer l'employeur en cas de cumul d'emplois* ».

A juste raison.

Ces mentions ne font pas simplement acte de remplissage. Elles permettent de rappeler à l'employeur, comme au salarié, qu'un cumul d'emploi n'est possible que dans certaines conditions.

Bien entendu il faut s'assurer qu'il n'y a pas d'incompatibilité ni de **conflit d'intérêt** entre les emplois. Il ne doit pas non plus y avoir **d'interdiction légale de cumul**.

Mais une autre limite doit être considérée : la **durée totale du travail**, journalière et hebdomadaire du salarié.

Elle ne doit pas dépasser les **seuils légaux d'ordre public**.

Un employeur ne peut pas conserver à son service un salarié qui méconnaîtrait les dispositions d'ordre public concernant les durées maximales de travail (*Articles L.8261-1 et -2 du Code du travail*).

S'il le fait, il s'expose à des **sanctions et amendes administratives lourdes.**

L'inspection du travail (la DIRECCTE) pourrait considérer que l'employeur a procédé à des dépassements de la durée du travail, en dehors des cas limitatifs légalement prévus, et donnant lieu à autorisation ou déclaration administrative.

En revanche **s**i un salarié **dissimule son autre activité** et rend impossible le contrôle par l'employeur, ce dernier ne devrait pas être inquiété.

Le salarié, quant à lui, encourt une sanction pouvant aller jusqu'au **licenciement pour faute grave** (*Cass. Soc.19 mai 2010, n°09-40923*).

Pour éviter tout contentieux, notamment avec la DIRECCTE, il est donc impératif que l'employeur s'assure que son salarié ne cumule pas des emplois au-delà de ces limites.

Si un employeur constate qu'un salarié travaille en méconnaissance de ces dispositions, il doit **le mettre en demeure de choisir l'emploi** qu'il souhaite conserver (*Cass. Soc. 10 mars 2009, n°07-43985*).

L'employeur n'est pas tenu de s'adapter en réduisant la durée du contrat de travail du salarié.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Pour plus d'information, demandez une consultation écrite personnalisée :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés