

Dans quels cas un salarié peut-il exercer une autre activité ?

En principe, le salarié est libre d'exercer une autre activité, professionnelle ou non, sous réserve de ne pas dépasser les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

Cette liberté peut toutefois être limitée dans certaines situations, notamment lorsqu'il est lié par une **obligation d'exclusivité** ou par le **principe de loyauté** vis-à-vis de son employeur.

L'employeur doit-il autoriser le salarié à exercer une autre activité professionnelle ?

L'employeur doit expressément autoriser un salarié à exercer une autre activité lorsque :

→ Le salarié est tenu par une clause d'exclusivité, et que l'employeur accepte de le libérer de cette obligation pour l'exercice d'une activité déterminée, à durée déterminée ou indéterminée.

→ Le salarié souhaite s'assurer qu'il peut exercer une autre activité, même en l'absence de clause d'exclusivité, dès lors que son devoir de loyauté peut limiter sa liberté (risques de conflits d'intérêts, de divulgation d'informations confidentielles ou manque de disponibilité).



A noter :

une clause du contrat de travail peut prévoir que le salarié doit informer l'employeur en cas de cumul d'emplois salariés.



Cass. soc., 16 sept. 2009, n°07-45.346

Quelles sont les restrictions imposées au cumul d'emplois ?

Cette liberté peut être restreinte dans les cas suivants :

→ **Dépassement des durées maximales de travail** : le cumul d'emplois ne doit pas conduire à dépasser les durées maximales de travail prévues par le Code du travail  *C. trav., art. L8261-1* soit 10 heures par jour  *C. trav., art. L3121-18* et 48 heures par semaine ou 44 heures sur 12 semaines consécutives.  *C. trav., art. L3121-20 et L3121-22*

En cas de dépassement des durées maximales de travail, l'employeur encourt une contravention de 1 500 € (ou 7 500 € pour une personne morale), doublée en cas de récidive.



C. trav., art. R8262-2



Bon à savoir :

Le refus du salarié de régulariser sa situation ou de fournir les documents permettant de vérifier le respect des durées maximales constitue une faute.



Cass. soc., 19 avr. 2023, n°21-24.238



Cass. soc., 20 juin 2018, n°16-21.811

→ **Obligation d'exclusivité** : si le salarié s'est engagé à réserver l'exclusivité de ses services à son employeur.

→ **Obligation de loyauté** : le salarié ne doit pas exercer une autre activité qui :

- L'empêche d'exercer correctement ses fonctions.  Cass. soc., 12 janv. 2011, n°09-40.995
- Le place en conflit d'intérêts avec son employeur.  CE 22 mai 2002 n° 214637
- Conduit à la divulgation d'informations confidentielles ou à une concurrence déloyale.



Cass. soc., 2 déc. 2009, n°08-44.443



A noter :

l'employeur n'est pas tenu d'accepter la demande d'un salarié souhaitant réduire son temps de travail afin de régulariser une situation de dépassement de la durée maximale de travail.  Cass. soc., 10 mars 2009, n°07-43.985

Dans une telle situation, si l'employeur refuse ou ne répond pas à la demande, il doit alors mettre le salarié en demeure de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver.

Le refus du salarié de faire un choix, ou son absence de réponse, constitue alors une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Toutefois, le fait que le salarié ne régularise pas sa situation, autorisant ainsi l'employeur à engager une procédure de licenciement, ne le dispense pas de lui verser la rémunération due pour les heures effectivement travaillées.



Cass. soc., 31 janv. 1996, n°92-40.944

Une question ?

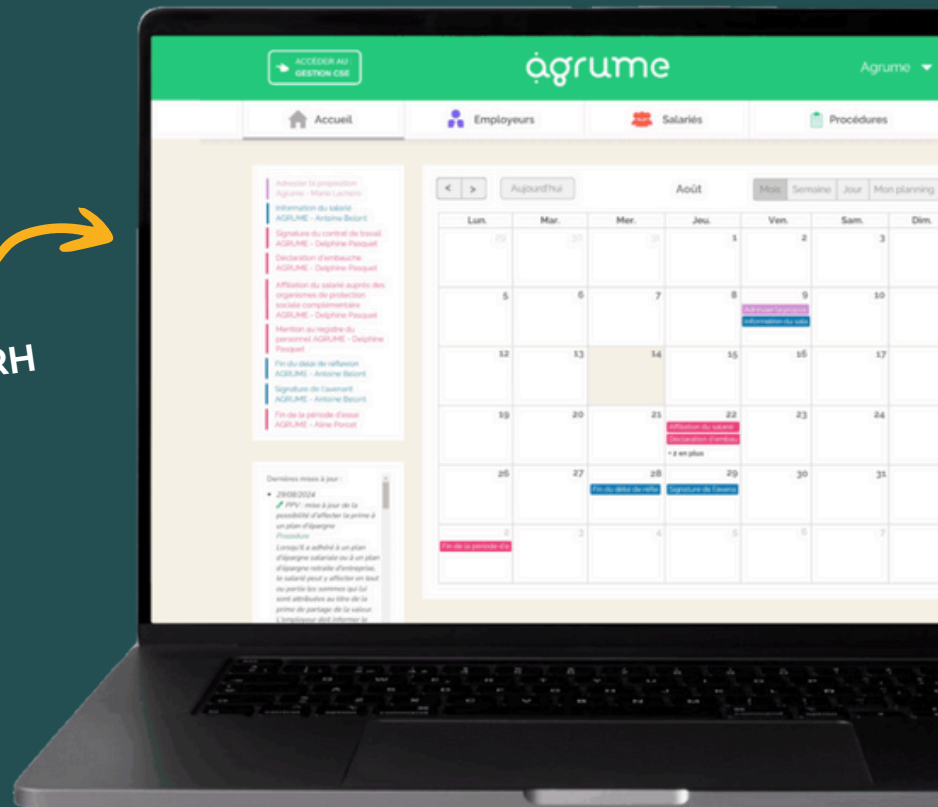
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume