

## Et pour la médecine du travail?

La visite médicale annuelle effectuée sous la responsabilité du principal employeur vaut pour les autres.

S'agissant du temps et des frais de transport nécessités par les examens médicaux obligatoires, ils sont pris en charge par les employeurs du salarié à temps partagé proportionnellement à la rémunération versée par chacun d'entre eux.



## Et pendant les congés payés?

A de rares exceptions près (comme les vendanges, et avec l'accord de l'employeur), le salarié qui exerce un autre emploi rémunéré pendant ses congés payés est passible de dommages et intérêts envers le fonds de chômage.



## Et le cumul avec l'ARE?

Le salarié privé d'emploi qui exerce une activité occasionnelle ou réduite dont l'intensité mensuelle n'excède pas 110 heures perçoit l'allocation d'Aide au retour à l'emploi (ARE), sous réserve :

☞ que la ou les activités conservées ne lui procurent pas des rémunérations excédant 70 % des rémunérations brutes mensuelles perçues avant la perte d'une partie de ses activités ;

☞ que l'activité salariée reprise postérieurement à la perte de ses activités ne lui procure pas des rémunérations excédant 70 % des rémunérations brutes mensuelles prises en compte pour le calcul de l'allocation. Pour l'application du seuil de 70 %, la rémunération procurée par l'activité occasionnelle ou réduite s'apprécie par mois civil.

A cause des bas salaires et des temps partiels imposés, de plus en plus de salarié-e-s doivent cumuler plusieurs emplois.

On parle de cumul d'emplois quand le salarié cumule plusieurs contrats de travail à temps partiel (multi salariat), ou un contrat à temps plein avec un contrat à temps partiel, ou encore est embauché par un groupement d'employeurs.

En cas de « multi salariat », plusieurs règles sont à préciser, concernant les questions comme les durées maximales du travail, les congés payés, le cumul d'emplois possible, les examens médicaux, la représentation du personnel.

Les contrats de travail du salarié peuvent notamment prévoir une clause de non concurrence.



## Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation ...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

☞ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

☞ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires

144 boulevard de Villette 75 019 Paris

Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14

contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union  
syndicale  
**Solidaires**

**Connaître ses droits  
pour les faire appliquer**



**Le cumul d'emploi  
en 10 questions**

Fiche 14. Janvier 2012

Union  
syndicale  
**Solidaires**

## Quelle durée maximale de travail?

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine civile (ou 1607 heures par an) pour toutes les entreprises, quelque soit leur effectif.

### Durées maximales de travail

La durée de travail effectif (y compris les éventuelles heures supplémentaires accomplies) ne peut pas dépasser, **10 heures par jour, 48 heures par semaine** (ou jusqu'à 60 heures maximum si des circonstances exceptionnelles le justifient), 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (jusqu'à 46 heures maximum, sous conditions).

### Cas particulier des jeunes travailleurs

Pour les jeunes travailleurs, c'est-à-dire les salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans, la durée de travail effectif ne peut pas dépasser 8 heures par jour, 35 heures par semaine. Des dérogations sont possibles sous certaines conditions, jusqu'à 5 heures supplémentaires maximum par semaine. Des pauses d'une durée minimale de 30 minutes doivent être accordées aux jeunes travailleurs au moins toutes les 4 heures et demie.



**Le salarié qui cumule plusieurs emplois doit respecter les règles relatives à la durée maximale du travail sauf :**

☞ travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;

☞ travaux ménagers de peu d'importance effectués chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;

☞ travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage ;

☞ travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole.

## Et les heures supplémentaires?

Le régime des heures supplémentaires n'est pas applicable au salarié qui cumule plusieurs emplois : titulaire de plusieurs contrats à temps partiel, il ne peut comptabiliser que des heures complémentaires.

Toutefois, le régime des heures supplémentaires peut trouver à s'appliquer pour un-e salarié-e cumulant un contrat de travail à temps plein et un contrat de travail à temps partiel... s'il n'y a pas dépassement du temps maximum, tous employeurs confondus.



## Quel contrôle de la durée du travail?

**L'employeur est responsable du respect des durées maximales de travail**, il peut demander au salarié titulaire de plusieurs contrats de travail à temps partiel de justifier de la durée du travail effectuée chez un autre employeur (ou chez ses autres employeurs).

Le/la salarié-e doit répondre à cette demande, sinon il commet une faute susceptible de justifier un licenciement.



## Et pour les congés?

**L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur**, après consultation des délégué-e-s du personnel, il doit notamment tenir compte de l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs.



## Quelles interdictions de cumul?

Le salarié peut, en principe, cumuler des activités salariées et non salariées.

Des interdictions de cumul d'emplois peuvent être prévues par des dispositions conventionnelles:

☞ le contrat de travail peut prévoir une **clause d'exclusivité**. Avec cette clause, légale, le salarié s'engage à n'exercer aucune autre activité, salariée ou non-salariée pour son compte ou celui d'un tiers, sans en demander l'autorisation à son employeur.

☞ le contrat de travail peut aussi prévoir une **clause de non concurrence**, qui prévoit l'interdiction d'exercer une activité concurrente, non seulement pendant la durée du contrat, mais également au terme de celui-ci pendant une certaine durée.



## Le congé parental, c'est possible?

Le/la salarié-e qui prend un congé parental d'éducation ne peut pendant ce congé exercer une nouvelle activité. En revanche, s'il/elle est déjà titulaire de deux contrats de travail à temps partiel, il/elle peut prendre un congé parental chez l'un de ses employeurs tout en continuant de travailler chez l'autre.



## Quelle représentation du personnel?

Le salarié qui cumule plusieurs emplois salariés peut être électeur dans plusieurs entreprises mais n'est éligible que dans l'une d'elles. Il lui appartient de choisir dans laquelle il souhaite se porter candidat.