



# À quelles conditions un salarié peut-il cumuler plusieurs emplois ?

Vérfié le 02 décembre 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

## Cumul d'activités salariées

Le salarié peut cumuler plusieurs emplois, sous conditions.

Il doit respecter la durée maximale légale de travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>), sous peine de sanctions. Ainsi, sauf dérogations, le salarié ne doit pas travailler plus de 10 heures par jour et 48 heures par semaine (ou 44 heures par semaine, calculées sur une période de 12 semaines consécutives). Ces durées doivent être respectées, quels que soient le nombre d'employeurs et la durée du travail de chaque contrat.

L'employeur peut demander au salarié une attestation écrite certifiant qu'il respecte les dispositions relatives à la durée du travail.

Si le salarié refuse de communiquer ces informations, il peut être licencié pour faute grave (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>).

Le salarié qui cumule plusieurs emplois doit respecter l'obligation de loyauté, c'est-à-dire qu'il ne peut pas exercer une activité pouvant concurrencer celle de son employeur. Cette obligation s'impose au salarié qui travaille à son compte ou pour un autre employeur.

Le cumul peut être interdit par dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou une clause du contrat de travail.

C'est le cas lorsqu'une clause d'exclusivité interdit au salarié de cumuler son emploi avec une autre activité professionnelle (salariée ou non).

La clause d'exclusivité s'applique même si l'activité ne concurrence pas celle de l'employeur.

Il n'est pas possible d'embaucher un salarié à temps partiel et de lui imposer une clause d'exclusivité sauf lorsque la clause remplit les 3 conditions cumulatives suivantes :

- Elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- Elle est justifiée par la nature des fonctions confiées au salarié
- Elle est proportionnée au but recherché

## Cumul d'une activité salariée et d'une activité non salariée

En cas de cumul d'une activité salariée et d'une activité non salariée, seule l'activité salariée est soumise au respect de la durée maximale du travail.

Le non-respect de la durée maximale de travail est puni d'une amende fixée à 1 500 € maximum.

En cas de récidive, l'amende peut atteindre 3 000 €.

Par exception, les activités suivantes ne sont pas soumises au respect de la durée maximale de travail :

- Travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et concours apportés aux œuvres d'intérêt général (notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance)
- Travaux accomplis pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole
- Petits travaux ménagers accomplis 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

Il n'est pas possible d'embaucher un salarié à temps partiel et de lui imposer une clause d'exclusivité sauf lorsque la clause remplit les 3 conditions cumulatives suivantes :

- Elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- Elle est justifiée par la nature des fonctions confiées au salarié
- Elle est proportionnée au but recherché

## Cumul d'une activité salariée avec une création d'entreprise

S'il y a une clause d'exclusivité prévue dans le contrat de travail, le salarié doit travailler exclusivement pour son employeur.

Toutefois, la clause d'exclusivité peut être levée provisoirement lorsqu'un salarié souhaite créer ou reprendre une entreprise.

L'employeur reste en droit de refuser la levée provisoire de la clause si le salarié est un vendeur à domicile et représentant (VRP).

La levée de la clause d'exclusivité est valable 1 an à compter :

- Soit de la date d'inscription au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers
- Soit de la déclaration de début d'activité professionnelle agricole ou indépendante

Si le salarié bénéficie d'un congé pour création ou reprise d'entreprise (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2382>) et que ce congé fait l'objet d'une prolongation, la levée de la clause d'exclusivité s'applique jusqu'au terme du congé, soit 2 ans maximum.

À la fin de la période de levée provisoire, la clause d'exclusivité redevient applicable. Le salarié doit renoncer à son activité liée à la création ou à la reprise d'entreprise ou rompre son contrat de travail. Si le salarié ne respecte pas la clause d'exclusivité, il s'expose à un licenciement.

Il n'est pas possible d'embaucher un salarié à temps partiel et de lui imposer une clause d'exclusivité sauf lorsque la clause remplit les 3 conditions cumulatives suivantes :

- Elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- Elle est justifiée par la nature des fonctions confiées au salarié
- Elle est proportionnée au but recherché

#### Textes de référence

- Code du travail : article L3121-18 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033001718&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033001718&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Durée quotidienne maximale de travail*
- Code du travail : articles L3121-20 à L3121-22 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033020418&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033020418&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Durée hebdomadaire maximale de travail*
- Code du travail : article L8261-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904878) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904878>)  
*Cumul non soumis à la durée maximale légale de travail*
- Code du travail : articles R8262-1 et R8262-2 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018520530&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018520530&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Amende en cas de cumul irrégulier d'emplois*