

Quelle représentation du personnel ?

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

Et pendant les congés payés ?

À de rares exceptions près comme les vendanges, et avec l'accord de l'employeur, le/la salarié-e qui exerce un emploi rémunéré pendant ses congés payés (y compris pour son employeur habituel) est passible de dommages intérêts envers l'assurance chômage (pour avoir privé de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié) et de sanctions disciplinaires.

Et le cumul avec l'ARE ?

L'Aide au retour à l'emploi (ARE) peut être cumulée, dans la limite du salaire brut antérieur, avec le salaire par le/la salarié-e qui reprend un emploi en cours d'indemnisation, quels que soient le type du ou des contrats de travail et le nombre d'heures travaillées par mois ; et ce, jusqu'à épuisement des droits à l'ARE.

Le montant des allocations versées en plus du salaire est calculé à partir des rémunérations du mois. Les allocations versées pour le mois considéré correspondent au montant des allocations qui auraient été dues en l'absence d'activité, auquel montant est soustrait 70 % du salaire mensuel brut de l'activité reprise. Ce résultat est divisé par le montant de l'allocation journalière pour obtenir le nombre de jours indemnisés pour le mois.

Si le cumul salaire/allocation dépasse le salaire mensuel qui a servi à calculer l'allocation, le nombre de jours indemnisés pour le mois est réduit d'autant. Les jours du mois pour lesquels aucune allocation n'a été versée ne sont pas perdus. Ils repoussent d'autant la date de la fin des droits.

À 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/la salarié-e exécute plusieurs contrats de travail à temps partiel (multisalariat), ou un contrat à temps plein avec un contrat à temps partiel, ou encore lorsqu'il/elle est embauché-e par un groupement d'employeurs. En cas de multisalariat, plusieurs règles sont à préciser, concernant les durées maximales du travail, les congés payés, les examens médicaux, le cumul d'emplois possible et la représentation du personnel. Certaines dispositions peuvent également interdire ou limiter le cumul d'emplois.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... 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 salarié-e-s 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 salarié-e-s, chômeur-euse-s, 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 !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 19
Sept. 2025

Le cumul d'emplois

en 9 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quelle durée maximale de travail ?

Aucun-e salarié-e ne peut accomplir des travaux au-delà de la durée maximale du travail. La durée de travail (y compris les éventuelles heures supplémentaires accomplies) ne peut pas dépasser :

- **10 heures par jour** (12 heures lors de situations particulières si un accord collectif le prévoit) ;
- **48 heures par semaine** (ou jusqu'à 60 heures maximum si des circonstances exceptionnelles le justifient et sur autorisation de l'inspection du travail) ou 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (jusqu'à 46 heures maximum, sous conditions).

De plus, tout-e salarié-e doit bénéficier de **11 heures de repos** ininterrompu (ou 9 heures en cas d'accord dérogatoire) et de **20 minutes de pause** dès six heures de travail.

Cas particulier des jeunes travailleur-euse-s

Pour les jeunes travailleur-euse-s, c'est-à-dire les salarié-e-s et apprenti-e-s âgé-e-s 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 travailleur-euse-s au moins toutes les 4 heures et demie.



Sont exclues des interdictions à la durée maximale du travail :

- les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;
- les petits travaux ménagers accomplis chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;
- les travaux d'extrême urgence, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage ;
- les 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 est applicable uniquement aux contrats à temps plein.

Pour les contrats à temps partiel, c'est le régime des heures complémentaires : l'employeur peut imposer l'exécution d'heures en plus de celles convenues, avec le même taux de rémunération et dans la limite de 10% de la durée contractuelle (soit 2 heures complémentaires pour un contrat de 20 heures hebdomadaire). Les heures complémentaires réalisées au-delà de cette limite sont rémunérées avec une majoration de 25%. Le cumul d'heures complémentaires ne peut pas atteindre l'équivalent d'un taux plein, sous peine de requalification du contrat de travail.

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/à la salarié-e 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 ou elle commet une faute susceptible de justifier un licenciement.

Et pour les congés ?

Si l'ordre des départs en congé n'est pas déterminé par accord collectif, l'employeur le fixe après avis de la représentation du personnel, si elle existe, en prenant en compte, notamment, l'activité du/de la salarié-e chez un autre employeur.

Quelles interdictions de cumul d'emplois ?

Le/la salarié-e peut, en principe, cumuler des activités salariées et non salariées. Cependant, des interdictions de cumul d'emplois peuvent être prévues par des dispositions conventionnelles ou contractuelles.

Le contrat de travail peut ainsi prévoir une **clause d'exclusivité si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché**. Avec cette clause, légale, le/la salarié-e s'engage à n'exercer aucune autre activité professionnelle pour son compte ou celui d'un tiers, sans en demander l'autorisation à son employeur.

De plus, sauf pour les emplois à temps partiel, l'obligation de loyauté inhérente au contrat de travail interdit en général l'exercice d'une activité concurrente à celle de l'employeur, même lorsque cette interdiction n'est pas prévue au contrat de travail.

Le congé parental, c'est possible ?

Le/la salarié-e en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle.