

Cumuler les emplois ? Oui, mais...

Il est juridiquement possible d'avoir plusieurs emplois, mais ce cumul est soumis au respect d'un certain nombre de conditions très draconiennes.

Si le cumul d'emplois n'est pas interdit par le code du travail, plusieurs règles doivent être respectées.

En premier lieu, en cumulant divers emplois, le salarié (le décompte se fait par salarié et non par employeur) ne doit pas dépasser les limites suivantes : 10 heures par jour, 44 heures par semaine, 48 heures hebdomadaires de moyenne sur les 12 dernières semaines.

Attention, deux contrats respectant ces limites ne rendent pas pour autant le cumul d'emploi possible ! En effet, il faut avoir à l'esprit qu'un employeur peut demander à un salarié de faire des heures supplémentaires (ou complémentaires) susceptibles d'entraîner un franchissement de ces limites. Ainsi, si un salarié travaille 35 heures pour un club A et 9 heures pour un Club B, il respecte bien la limite des 44 heures hebdomadaires mais il la franchira nécessairement lorsqu'un club lui demandera de faire une heure de plus...

En revanche, ces règles ne s'appliquent pas à une activité indépendante. Ainsi, un enseignant pourra au cours d'une même journée faire 10 heures en tant que salarié et faire d'autres heures d'enseignement pour son compte en tant que libéral.

En deuxième lieu, l'article D. 3141-2 du *Code du Travail* précise que les salariés – pendant leurs congés payés – ne peuvent « accomplir des travaux rémunérés » (car cela prive « de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié »). En outre, c'est également un problème de santé publique, les congés payés ayant été accordés pour permettre aux salariés de se reposer.

En troisième lieu, un cadre en forfait jours, du fait de ses sujétions, ne peut avoir un second emploi. Si un salarié en contrat intermittent peut cumuler plusieurs emplois, il doit avoir les mêmes

périodes de congés payés au niveau de tous ses employeurs.

Par ailleurs, il convient de rappeler qu'un fonctionnaire, qui envisage d'exercer une autre activité à titre accessoire, doit obtenir l'autorisation préalable de son administration. Il devra également faire une déclaration de ses cumuls d'activité.

Des sanctions pénales

Le non-respect de ces règles est passible (tant pour l'employeur que pour le salarié) de sanctions pénales (contravention de 5^e classe) et de sanctions pécuniaires (le non-respect de l'interdiction de travailler pendant ses congés payés entraîne le paiement de dommages-intérêts à l'assurance chômage). Il est donc primordial d'être très vigilant sur ces règles tant au moment de l'embauche que pendant l'exécution du contrat.

Pour ce faire, nous vous conseillons d'intégrer dans votre contrat de travail un article rédigé comme suit :

ARTICLE X AUTRE(S) ACTIVITE(S) PROFESSIONNELLE(S)

Monsieur (Madame) ... déclare, à ce jour, exercer, dans d'autres structures, les activités salariées suivantes :

- le lundi de ... à ...
- le mardi de ... à ...
- ...

En outre, Monsieur (Madame) ... s'engage à remettre au Club ..., un mois avant le début de chaque saison sportive, le récapitulatif des heures de travail qu'il(elle) peut réaliser dans d'autre(s) structure(s). Enfin, Monsieur (Madame) ... s'engage à renouveler – dans les plus brefs délais – cette information dès lors que l'emploi du temps de ses activités professionnelles extérieures au Club ... serait modifié.

Monsieur (Madame) ... s'engage, en cas de cumul d'emplois salariés, à respecter les durées maximales légales de travail ainsi que l'interdiction d'accomplir des activités rémunérées pendant ses congés payés.

Si la rédaction de cette clause peut paraître stricte (et peut être vécue comme un "flicage"), il convient de retenir qu'un salarié a l'obligation de permettre à ses employeurs de vérifier qu'il respecte bien les règles sur le cumul d'emplois. Cette obligation est rappelée dans la convention collective du sport à l'article 11.2.1. En cas de refus de transmettre ces informations ou de fausse déclaration, les employeurs sont, alors, fondés à licencier le salarié pour faute grave (*cas. soc 19 mai 2010 n° 09-40.923*).

Conséquences

En cas de cumul d'emploi irrégulier, la situation doit cesser. Pour cela, il revient au salarié : soit de choisir l'emploi (ou les emplois) qu'il souhaite conserver, soit d'obtenir de l'un de ses employeurs une réduction de son temps de travail afin de rentrer dans le cadre légal (l'employeur n'est pas tenu de faire droit à cette demande : le salarié devra alors choisir entre ses emplois).

Si le salarié ne prend pas l'initiative de cette démarche, l'employeur doit le mettre en demeure de se conformer aux règles légales : si ce dernier n'obtempère pas, l'employeur sera en droit de licencier son salarié (la faute grave pourra être retenue en cas de durée excessive de travail).

Enseignant et joueur d'équipe

Au moment de recruter un enseignant, il est fréquent de demander à cet enseignant de venir renforcer l'équipe du club. Si ce réflexe peut se comprendre d'un point de vue sportif, il n'est pas sans poser certains problèmes dès lors que la participation aux matchs d'équipe est obligatoire. D'une part, le choix d'un enseignant doit se faire sur ses qualités de pédagogue et non de joueur : perdre l'objet principal du recrutement pourrait faire rater celui-ci (sans compter que cela induit une

discrimination fondée sur l'âge et/ou le sexe). D'autre part, ce temps de jeu, s'il constitue une obligation contractuelle, doit être considéré comme du temps de travail (et doit donc être payé en tant que tel). Enfin, les mauvais résultats sportifs du joueur ne doivent en aucune façon servir de motif à un licenciement. Par conséquent, à défaut d'une participation volontaire, bénévole et sans contraintes aux matchs d'équipe, il est préférable de faire un contrat de joueur distinct du contrat de travail.