



Salariés multi-employeurs : Le respect des durées maximales de travail

La loi donne obligation à l'employeur de respecter les durées maximales de travail, hebdomadaires et journalières, pour l'ensemble de ses salariés.

A l'intérieur de ces plafonds, il doit tenir compte des heures réalisées chez d'autres éventuels employeurs.

Et c'est là où le bât blesse : comment satisfaire totalement à cette obligation dans la mesure où certains de ses salariés peuvent travailler ailleurs sans l'en informer ?

La Cour de cassation est venue récemment apporter des éléments de réponse à cette délicate question du respect des durées maximales de travail par les salariés multi-employeurs (C.Cass., soc, 19 mai 2010).

A partir de ses enseignements, cette fiche pratique vous indique la ligne de conduite à tenir pour respecter au mieux votre obligation.

1. Le respect des durées maximales de travail par l'employeur et le salarié

**D1-006
1/3**

1-1 Le respect des durées maximales de travail

Tous les salariés sont soumis à une double durée maximale de travail hebdomadaire et une durée maximale journalière.

Le code du travail prévoit en effet :

- **un plafond de 48 heures par semaine civile (durée maximale dite « absolue ») ;**
- **un plafond de 44 heures en moyenne par semaine civile calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (durée maximale dite « moyenne ») ;**
- **et un plafond de 10 heures de travail par jour.**

Remarque : la semaine civile s'entend du lundi 0h au dimanche 24h.

Ces trois plafonds sont naturellement applicables lorsque le salarié détient un seul contrat de travail auprès d'un employeur unique.

Ils sont également **applicables au salarié qui exerce plusieurs activités auprès de plusieurs employeurs**. Dans ce cas, ces plafonds doivent être respectés par le **cumul des différents contrats** de travail du salarié occupé dans plusieurs entreprises.

Ces durées maximales s'entendent en effet comme des durées maximales par salarié, et non par entreprise.

Exemple : un salarié qui détient déjà par ailleurs un contrat en CDI à 35 heures fixes par semaine, ne pourra réaliser que 9 heures maximum dans le cadre d'un autre CDI, afin de respecter la durée maximale hebdomadaire

moyenne de 44 heures. S'il réalise 9 heures dans le second CDI, il lui sera impossible de réaliser des heures supplémentaires pour l'une ou l'autre des entreprises (dans la mesure où sur les 12 semaines consécutives, il dépassera 44h en moyenne).

1-2 Une obligation pour l'employeur et pour le salarié

Le code du travail oblige clairement l'employeur comme le salarié à respecter ces durées maximales de travail.

Ainsi, l'article L.8261-1 du code du travail **interdit à tout salarié d'accomplir des travaux rémunérés au-delà des durées maximales du travail** telles qu'elles ressortent des dispositions légales de sa profession.

L'article L.8261-2 du code du travail, quant à lui, **interdit à l'employeur de recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions relatives aux durées maximales de travail.**

L'infraction de l'employeur à cette interdiction est passible d'une **amende de 5^{ème} classe** (7500€ maximum actuellement pour une personne morale).

En outre, un employeur qui emploie sciemment un salarié en sachant qu'il **dépasse les plafonds de durée de travail**, court le risque de se voir **condamner pour « faute inexcusable de l'employeur »**, en cas **d'accident du travail** de ce dernier.

Cette « faute inexcusable » de l'employeur peut lui coûter très cher dans la mesure où il peut être condamné à payer les IJ accident du travail ainsi que la rente majorée, réparer intégralement tous les préjudices subis par le salarié, et en cas de décès de ce dernier, verser une rente à ses ayants droits.

2. Quelle est l'obligation précise de l'employeur s'agissant de ses salariés multi-employeurs ?

- **Si le salarié informe son employeur spontanément de ses autres contrats de travail.**

Dans ce cas, l'employeur doit impérativement lui demander de lui fournir par écrit les éléments suivants lui permettant de contrôler le respect des plafonds :

- Durée de travail hebdomadaire dans chaque contrat de travail ;
- Répartition jour par jour des heures de travail dans chaque contrat de travail.

- **Si le salarié n'informe pas expressément son employeur mais ce dernier a de « sérieux doutes » sur l'existence d'autres contrats de travail.**

Nous estimons, à l'appui de la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., Soc., 19 mai 2010), que **l'employeur qui a de « sérieux doutes » vis-à-vis d'un salarié sur l'existence d'autres contrats de travail doit l'interroger par écrit sur cette question.**

Ces « sérieux doutes » peuvent être **révélés** par des **éléments écrits ou oraux**, qui, communiqués à l'employeur, font que ce dernier **ne peut plus prétendre qu'il « ne pouvait pas savoir »**.

Exemples : le salarié dit à son directeur ne pas pouvoir réaliser certains horaires de travail car il réalise des prestations ailleurs.

Des documents provenant d'organismes extérieurs (CPAM, URSSAF, Pôle Emploi ...) font apparaître des éléments (heures de travail et/ou salaires) ne correspondant pas au contrat de travail du salarié dans l'association.

Remarque : des propos rapportés par un collègue ou un tiers à l'employeur ne peuvent pas être pris en compte. Seuls les propos directs du salarié à l'employeur (ou son représentant) peuvent selon nous appuyer de « sérieux doutes ».

Le type de métier exercé par le salarié est indifférent : le fait que le salarié ait un emploi propice au multi-salariat (exemple : animateur technicien/ professeur, animateur post et périscolaire, et de manière générale, tout salarié ayant un petit temps partiel dans l'association) ne constitue pas un indice de l'existence d'autres contrats de travail.

En cas de « sérieux doutes » de l'employeur, ce dernier doit donc interroger le salarié par écrit sur l'existence ou non d'autres contrats de travail.

Voici un modèle de courrier à remettre au salarié en mains propres contre récépissé ou en LRAR.

Modèle de courrier :

Date

LRAR ou lettre remise en mains propres contre récépissé

Mme, Mr,

Les articles L.8261-1 et suivants du code du travail fixent des durées maximales de travail hebdomadaires et journalières, qui doivent être respectées par vous-même et par l'association.

Ces durées s'entendent pour l'ensemble des contrats de travail que vous pourriez détenir, dans notre association et à l'extérieur.

Le non respect de ces durées maximales de travail exposerait l'association et vous-même notamment à une contravention de 5^{ème} classe (soit une amende de _____€* maximum pour vous, et de _____€* maximum pour l'association, conformément à l'article 131-13 du code pénal).

Dans l'hypothèse où vous auriez un ou plusieurs autres contrats de travail que celui qui vous lie avec notre structure, nous vous prions de nous faire parvenir les éléments suivants sous huitaine :

- Durée de travail hebdomadaire dans chaque contrat de travail ;
- répartition jour par jour des heures de travail dans chaque contrat de travail.

Dans l'hypothèse où notre association serait votre unique employeur, je vous prie de remplir et signer la déclaration ci-dessous sous huitaine.

Votre réponse à ce courrier est impérative. Elle nous permettra de savoir si nous sommes en règle avec la réglementation sur le temps de travail.

Paragraphe à insérer en cas de relance (cf. ci-après)

Signature de l'employeur

Récépissé de remise en mains propres (paragraphe à ôter en cas de LRAR)

Je soussigné(e) _____, reconnais avoir reçu le présent courrier de la part de mon employeur.

Date : _____

Signature

☐ Je soussigné(e), _____ déclare avoir actuellement comme unique employeur l'association _____.

Date : _____

Signature du salarié

* Amende fixée actuellement à 1500€ maximum pour le salarié et 7500€ maximum pour l'association (amende multipliée par 5).

D1-006
2/3

Si le salarié ne répond pas à la demande de l'employeur dans le temps imparti, celui-ci devra lui **reformuler sa demande deux fois**, espacées **d'une semaine minimum** à chaque fois.

Il devra intégrer dans ces deux courriers de relance le paragraphe suivant :

Paragraphe à insérer dans les deux courriers de relance :

Cette demande fait suite au(x) courrier(s) que nous vous avons envoyé le(s) _____, lequel est resté sans réponse (ou lesquels sont restés sans réponse).

Si vous ne répondez pas à ce courrier sous huitaine, nous serions forcés d'envisager une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute.

**Dans le deuxième (et dernier) courrier de relance, l'employeur peut en même temps que la relance sanctionner le salarié par un avertissement, fondé sur le fait que le salarié ne met pas l'association en mesure de respecter son obligation découlant de l'article L.8261-2 du code du travail (respect des durées maximales de travail).*

Si le salarié ne répond pas au terme de ces trois courriers, **l'employeur devra envisager un licenciement pour faute**, fondé sur le fait que le salarié n'a **pas mis son employeur en mesure de vérifier le respect des durées maximales de travail** prévu à l'article L.8261-2 du code du travail (contacter le CNEA en cas de besoin).

Dans l'hypothèse où une procédure de licenciement serait envisagée, il faut laisser au salarié la possibilité de communiquer les éléments demandés jusqu'à la rupture définitive du contrat de travail. S'il les communique, l'employeur devra alors annuler la procédure de licenciement.

Pourquoi cette nouvelle marche à suivre ?

La Chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser dans l'arrêt du 19 mai 2010 que le salarié cumulant plusieurs emplois doit communiquer à son employeur qui le lui demande les éléments lui permettant de vérifier qu'il respecte bien les durées maximales de travail.

S'il ne le fait pas, malgré plusieurs rappels de l'employeur, les juges considèrent que l'employeur n'a pas d'autre choix que de licencier le salarié pour faute, dans la mesure où il ne lui permet pas de se mettre en conformité avec la loi.

Si cette nouvelle jurisprudence semble d'un côté renforcer les pouvoirs de l'employeur face à un salarié récalcitrant, elle semble également pousser plus loin l'obligation de l'employeur de respecter les durées maximales de travail, dès lors qu'il peut se permettre d'opérer un licenciement à la clé.

L'employeur ne peut donc plus, selon nous, se contenter d'une seule déclaration du salarié dans le contrat de travail selon laquelle il s'engage à respecter les durées maximales dès lors qu'il a de « sérieux doutes » sur l'existence d'autres contrats de travail.

3. Et si le salarié multi employeur dépasse les durées maximales du travail ?

Si l'employeur, au vu des éléments fournis, **constate que le salarié dépasse**, tous contrats confondus, **les durées maximales de travail hebdomadaires et/ou journalières**, **il doit réagir très rapidement** pour stopper au plus vite la situation d'infraction (notamment le risque de condamnation pour faute inexcusable de l'employeur (cf. paragraphe 1-2) au cas où son salarié aurait un accident du travail).

Deux options s'offrent à lui :

- **soit il décide de réduire son temps de travail** de façon à ce que les plafonds soient à nouveau respectés. Cette réduction du temps de travail relève **du libre choix de l'employeur**. Elle ne peut en aucun cas lui être imposée par le salarié, dans la mesure où elle s'inscrit dans une réorganisation du poste de travail (Cass., soc, 10 mars 2009).

Cette réduction ne peut pas non plus être imposée au salarié. Il s'agit d'une proposition de modification

du temps de travail¹, qui peut être refusée par le salarié sans que ce refus constitue un motif de licenciement. Si le salarié décline la proposition, l'employeur sera contraint de choisir la deuxième option ci-dessous.

- **soit il peut mettre le salarié en demeure par écrit de choisir l'un de ses emplois** (chez lui ou un autre employeur), ou de **régulariser sa situation en obtenant la réduction de son temps de travail auprès d'un ou plusieurs de ses autres employeurs** (même arrêt : Cass.,soc, 10 mars 2009).

Le courrier, envoyé en LRAR ou remis en mains propres contre récépissé, devra fixer un **délai lui permettant d'opérer la régularisation**, d'une durée minimum de **deux semaines**.

Si le salarié ne répond pas à ce premier courrier, nous vous conseillons de le **relancer** par un deuxième courrier comprenant un nouveau délai d'une semaine minimum.

Si le salarié ne régularise pas sa situation au terme de cette procédure (démission d'un poste ou réduction de son temps de travail auprès des employeurs extérieurs), **l'employeur devra engager une procédure de licenciement pour faute pour « non-respect des articles L.8261-1 et suivants du code du travail »** (contactez le CNEA en cas de besoin).

D1-006
3/3

¹ Attention, cette modification du contrat de travail ne s'inscrit pas dans une procédure économique. Il ne faut donc pas appliquer la procédure spécifique prévue dans ce cas (avec notamment le délai de réflexion d'un mois).