

Le contexte juridique

Les salariés cumulant plusieurs emplois sont soumis aux mêmes limites de durée maximale du travail que les autres salariés. Ils ne peuvent pas être employés au-delà des durées maximales du travail prévues par la législation (10 h par jour, 48 h sur une semaine isolée, 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives, sauf dérogations autorisées).

À cet égard, le code du travail fait d'ailleurs du cumul irrégulier d'emplois une des infractions constitutives du travail illégal. Aucun salarié ne peut ainsi être employé au-delà de la durée maximale du travail, sous réserve des dérogations admises. L'employeur et le salarié sont passibles d'une amende pénale et de sanctions renforcées en cas de récidive.

Il en découle qu'un employeur ne peut conserver à son service un salarié qui méconnaît cette interdiction.

L'affaire jugée le 20 juin 2018

C'est dans ce contexte que s'inscrit une affaire jugée le 20 juin 2018 par la Cour de cassation. Un employeur avait embauché une salariée d'abord en CDD à temps partiel, puis en CDI à temps complet.

Cette dernière avait néanmoins conservé un emploi de femme de ménage au service d'une autre société. L'employeur souhaitait donc connaître la durée du travail attachée à ce second contrat afin de vérifier que sa salariée ne dépassait pas la durée maximale de travail hebdomadaire. Malgré deux mises en demeure et une demande de communication de son second contrat de travail et de ses bulletins de paye, la salariée n'avait pas répondu. L'employeur avait finalement licencié l'intéressée pour faute grave, au motif que ce second emploi, qui représentait 12 h par semaine en moyenne, lui faisait au global dépasser la durée maximale de travail hebdomadaire et que cette situation était de nature à porter atteinte à sa santé et à sa sécurité compte tenu de son état de grossesse. La Cour de cassation a suivi la cour d'appel et a validé le licenciement : en refusant de communiquer son contrat de travail et ses bulletins de paye, la salariée, qui avait fausement déclaré lors de son embauche qu'elle n'était pas liée à un autre employeur, n'avait pas permis à l'employeur de vérifier que la durée hebdomadaire maximale de travail n'était pas habituellement dépassée. Cette décision n'est pas une surprise, la Cour ayant déjà, par le passé, validé le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait mis son employeur en situation d'infraction en ne lui remettant pas de documents permettant de vérifier sa durée totale du travail, malgré plusieurs demandes.

(Sources : Cass. soc. 19 mai 2010, n° 09-40293 et Cass.soc. 20 juin 2018, n°16-21811 D)

Véronique LAROSA

Partager :

- [Twitter](#)
- [Facebook](#)
- [LinkedIn](#)

Prénom ou nom complet

Email

☐ En continuant, vous acceptez la politique de confidentialité