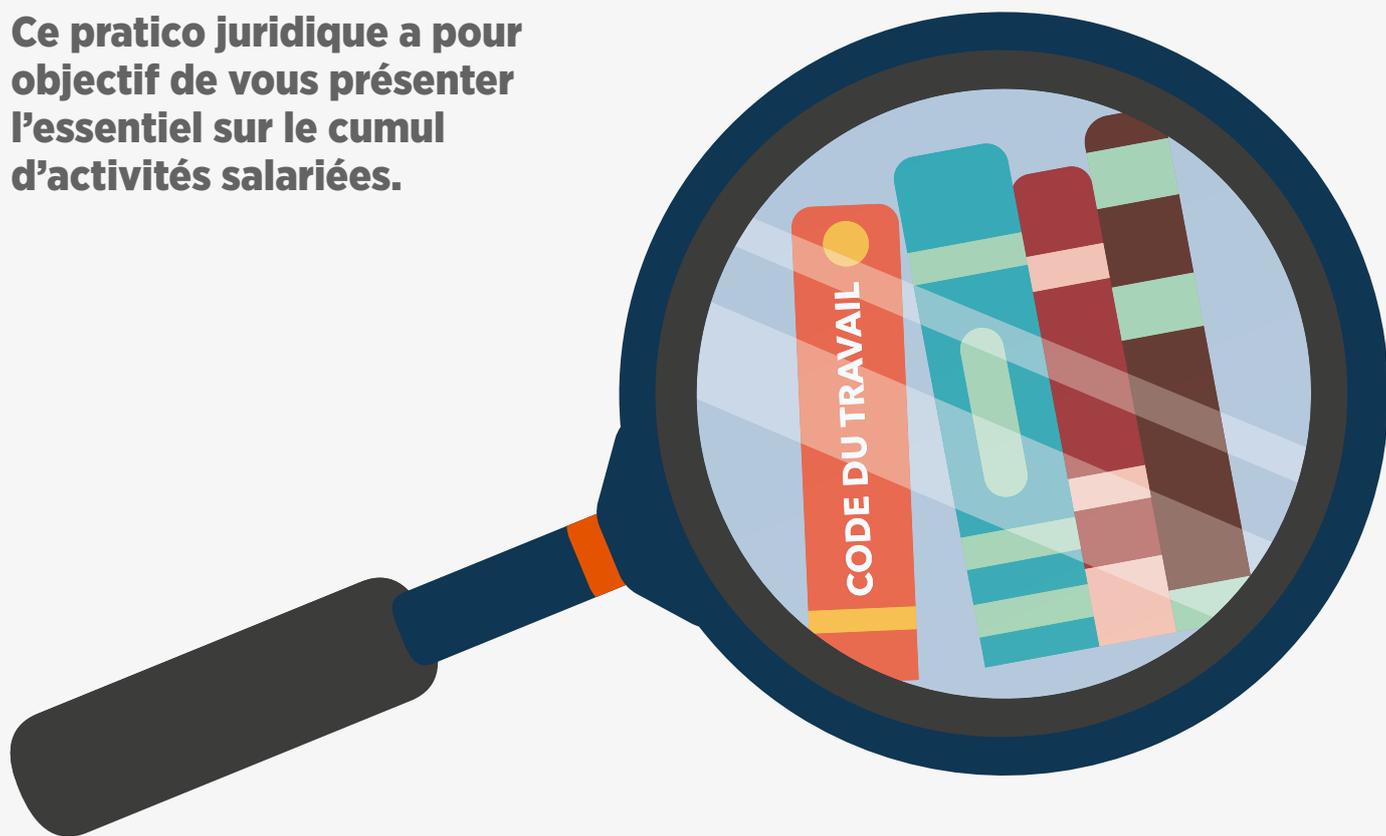


# PRATICO | JURIDIQUE

# LE CUMUL D'ACTIVITÉS SALARIÉES

Ce pratico juridique a pour objectif de vous présenter l'essentiel sur le cumul d'activités salariées.





## LE CUMUL D'EMPLOIS EST POSSIBLE DANS L'ENTREPRISE, MAIS...

Toutefois, une salariée ou un salarié qui demandent à passer au temps partiel en vue d'élever un enfant ne peuvent pas cumuler d'emploi (sauf dans le cas d'une assistante maternelle).

### L'AUTORISATION DE L'EMPLOYEUR EST OBLIGATOIRE POUR CERTAINS TYPES ACTIVITÉS

En fonction de leurs postes, certains agents ont interdiction de cumuler un emploi avec celui qu'ils exercent à la SNCF. Cependant, il existe des dérogations. La CFDT Cheminots vous explique tout en quatre points. ●

#### #1 | POUR QUI ?

##### IL EXISTE QUELQUES EXCEPTIONS. LESQUELLES ?

**#1 Les agents ayant des fonctions** (même à titre occasionnel) impactant la sécurité et la continuité du service.

**#2 Les agents ayant la responsabilité** de la marche continue de leur établissement ou du maintien du service public.

##### DES DÉROGATIONS SONT AUTORISÉES LES ACTIVITÉS ACCESSOIRES

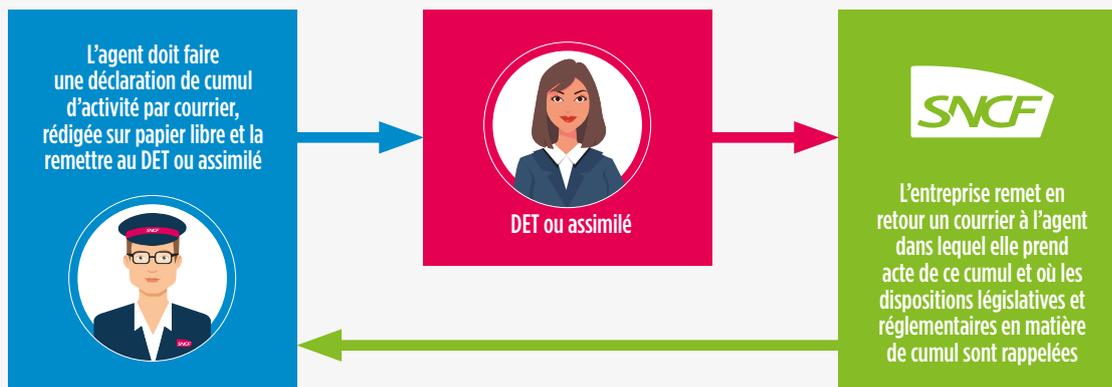
- Les expertises et consultations.
- Les activités d'enseignement ou de formation.

- La production d'œuvres scientifiques, artistiques ou littéraires.
- Les travaux d'extrême urgence.
- Les travaux ménagers peu importants chez des particuliers.
- L'aide à domicile à un ascendant, descendant, conjoint.
- La participation à une société.
- La participation à des travaux agricoles.

##### LES AUTRES ACTIVITÉS

- L'exercice d'une activité bénévole.
- La création ou la reprise d'entreprise.
- L'activité dans le cadre d'un contrat vendange. ●

**#2 | COMMENT LE DEMANDER ? À QUI S'ADRESSER ?**



**LA PROCÉDURE D'AUTORISATION PRÉALABLE EST DIFFÉRENTE POUR LES AGENTS DES DEUX CATÉGORIES NORMALEMENT EXCLUS QUI PEUVENT BÉNÉFICIER D'UNE DÉROGATION**

**#1 Demande écrite transmise au DET** ou assimilé deux mois avant le début de l'activité envisagé.

**#2 Décision du DET ou assimilé** notifiée dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande de l'agent.

**#3 Décision motivée par des considérations de droit** (dispositions législatives et réglementaires) et de fait (caractère accessoire et compatibilité de l'activité avec les obligations de service de l'intéressé). ●

**#3 | DISPOSITIONS LÉGISLATIVES & RÉGLEMENTAIRES**

**CUMUL D'ACTIVITÉS : À RESPECTER**

**#1 L'obligation de loyauté** et de non-concurrence vis-à-vis de la SNCF.

**#2 Le respect des obligations contractuelles**, l'activité extérieure ne devant pas nuire à l'accomplissement du service assuré à la SNCF.

**#3 Le respect des limites maximales** légales en matière de durée de travail, s'agissant d'une activité salariée.

**#4 L'interdiction de travail salarié** pendant les congés.



**#5 L'interdiction d'utiliser les facilités de circulation (FC)** dans le cadre de cette activité sous peine de retrait définitif.

**#6 L'obligation de rendre les facilités de circulation à l'international (FCI)** durant toute la période où l'agent a une deuxième activité salariée ou non-salariée. ●



## #4 | POUR TOUS LES SALARIÉS, QUELLE QUE SOIT L'ENTREPRISE

### QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL ?

**#1 Un salarié peut cumuler** plusieurs emplois, sous conditions.

**#2 Il doit respecter la durée** maximale légale de travail sauf dérogation, sous peine de sanction : 10 heures par jour et 48 heures par semaine ou 44 heures par semaine, calculées sur une période de 12 semaines consécutives.

**#3 L'employeur peut demander au salarié une attestation écrite** certifiant qu'il respecte les dispositions relatives à la durée du travail. En cas de refus du salarié à produire cette attestation, il peut être licencié pour faute grave.

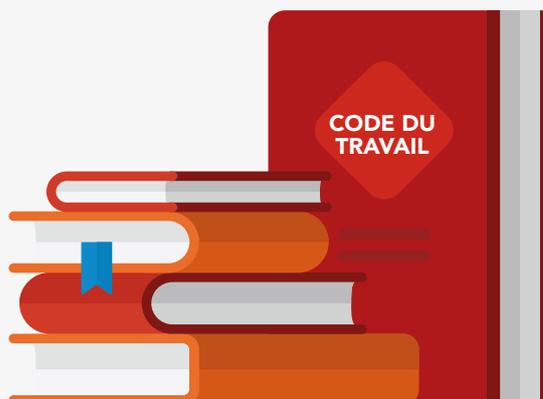
**#4 Le salarié doit respecter l'obligation de loyauté** : pas de concurrence entre employeurs.

**#5 Le cumul peut être interdit** dans une clause du contrat de travail ou par dispositions conventionnelles : convention collective, accord collectif, accord de branche, etc.

**#6 Si clause d'exclusivité**, elle interdit le cumul avec une autre activité (salariée ou non), même si elle ne concurrence pas celle de l'employeur.

**#7 Il n'est possible d'embaucher un salarié à temps partiel** et de lui imposer une clause d'exclusivité que lors que trois conditions cumulatives sont remplies :

- 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. ●



La clause d'exclusivité prévue dans le contrat de travail peut être levée provisoirement lorsqu'un salarié souhaite créer ou reprendre une entreprise. L'employeur est en droit de refuser la levée provisoire de la clause. La levée est valable un an. Si le salarié bénéficie d'un congé pour création ou reprise d'entreprise et que ce congé fait l'objet d'une prolongation, la levée s'applique jusqu'au terme du congé, soit deux ans maximum. À la fin de la période de levée provisoire, la clause d'exclusivité redevient applicable. Le salarié doit renoncer à son activité ou rompre son contrat de travail initial avec l'employeur auquel cas il s'expose à un licenciement.

### TEXTES RÉGLEMENTAIRES

GRH 0006 | ARTICLES L. 8261-1 ET SUIVANTS, L. 3121-18 ET SUIVANTS, D. 8261-1 ET SUIVANTS, R. 8262-1 ET R. 8262-2 DU CODE DU TRAVAIL.

