



LABRUGERE
Avocat

Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail

Droit de la sécurité sociale

07 49 98 20 89

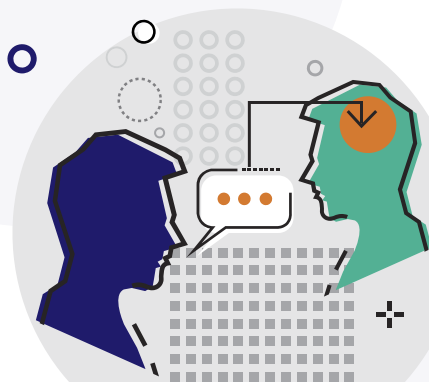
f.labrugere@labrugere-avocat.fr



**CA PARIS, 06/06/2024,
RG n° 21/02436**

Le cumul d'emplois à l'origine

d'un licenciement



**L'ARRÊT
DE
LA SEMAINE**

Rappel des faits



Suivant **CDI à temps plein**, un salarié a été engagé par une entreprise de sécurité privée en qualité d'agent d'exploitation.

Au cours de la relation contractuelle, l'employeur a été informé par une entreprise évoluant dans le **même secteur** que le salarié était également employé **à temps plein** par elle.

Après **mise en demeure** de l'employeur, le salarié a été licencié pour faute grave, licenciement qu'il a contesté devant les **juridictions prud'homales**.

Règles de droit



1



Article L8261-1 du CT

Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés **au-delà** de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession.

2



Cass. soc., 19/04/2023, n° 21-24.238

Un salarié peut **cumuler** plusieurs emplois à condition de faire preuve de **loyauté** envers ses employeurs en n'exerçant pas d'activités concurrentes et sauf clause contraire de son contrat de travail, cette liberté cédant toutefois devant l'obligation **de respecter** les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Motifs de la décision



Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel énonce que la seule circonstance que, du fait d'un **cumul d'emplois** un salarié dépasse la durée maximale d'emploi ne constitue pas **en soi** une cause de licenciement, seul le **refus du salarié** de régulariser sa situation ou de transmettre à son employeur les documents lui permettant de vérifier que la durée totale de travail n'excède pas les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires constitue une faute.

Au cas d'espèce, il ressort des éléments produits **qu'à deux reprises**, le salarié a cumulé son emploi à temps plein avec un autre emploi à temps plein. Or, il n'**ajamais informé** son employeur de ces deux situations de cumul d'activité. Il ressort au contraire des éléments produits que l'employeur a été **alerté** de ces deux situations non par le salarié mais par les sociétés concurrentes embauchant le salarié.

Au surplus, l'employeur a **mis en demeure** son salarié de régulariser sa seconde situation de cumul d'emploi et que, faute de preuve d'une telle régularisation, il était contraint d'engager une **procédure disciplinaire**. Suite à cette mise en demeure, le salarié n'a pas informé son employeur qu'il entendait **régulariser** la situation.

Dès lors, pour la Cour, le salarié a fait preuve, dans le cadre de son cumul d'activité d'une **déloyauté** d'autant plus importante que le salarié avait déjà été alerté par l'employeur de la nécessité de régulariser sa situation en cas de cumul d'activité à temps plein par le passé.

Cette déloyauté est un manquement d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, de sorte que le licenciement pour **faute grave** est justifié.

