

LE CUMUL D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Le cumul d'emplois salariés

En principe, un travailleur peut cumuler plusieurs emplois salariés. Seule une clause d'exclusivité peut être intégrée dans le contrat de travail d'un salarié afin de lui interdire un tel cumul.

La durée du travail

La réglementation de la durée du travail permet le cumul d'emplois, quel que soit le nombre d'activités, à condition que la durée totale de ces fonctions rémunérées ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée (48 heures hebdomadaires sans pouvoir dépasser une durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives). Des exceptions sont à noter pour les travaux scientifiques, littéraires ou artistiques, pour les œuvres d'intérêt général, l'entraide bénévole, les travaux ménagers de faible importance chez des particuliers, les travaux d'extrême urgence afin de prévenir des accidents imminents ou pour organiser des mesures de sauvetage.

Tout dépassement de la durée maximale du travail oblige le salarié à choisir l'emploi qu'il souhaite conserver. S'il ne choisit pas, l'un des deux employeurs peut mettre en œuvre une procédure de licenciement.

Les heures supplémentaires

Le décompte des heures supplémentaires ne peut se faire qu'en considération du temps de travail dans chaque entreprise et chaque employeur est donc redevable des heures supplémentaires effectuées dans son entreprise.

Le repos hebdomadaire

Les travailleurs cumulant plusieurs emplois bénéficient du repos hebdomadaire.

La journée de solidarité

Le salarié travaillant chez plusieurs employeurs doit effectuer chez chacun d'eux une journée de solidarité au prorata de la durée contractuelle. Si le cumul des emplois dépasse la durée légale de 35 heures, les 7 heures sont dues à chaque employeur au prorata de la durée contractuelle respective. Si le salarié cumule un temps plein et un temps partiel, la journée de solidarité n'est due que dans l'entreprise où il est employé à temps plein.

Les cotisations sociales

Pour les cotisations plafonnées (calculées sur la rémunération dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 31 068 € par an pour 2006), la part des cotisations patronales est déterminée au prorata des rémunérations versées et dans la limite des plafonds applicables dès lors que toutes les activités professionnelles relèvent du régime général de Sécurité sociale.

Le calcul du prorata permet à chaque employeur de déterminer la part des cotisations qui lui incombe. La formule est la suivante :

$$\frac{\text{Plafond de sécurité sociale} \times \text{ Salaire perçu chez l'employeur concerné}}{\text{Total des rémunérations perçues chez tous les employeurs.}}$$

Sont exclus de ce principe :

- les employés effectuant un travail occasionnel ou de courte durée ;
- les salariés pour lesquels les cotisations sont calculées sur la base d'un forfait ou qui bénéficient d'un taux réduit.

Pour les cotisations déplafonnées (calculées sur la totalité de la rémunération), chaque employeur doit acquitter les cotisations sociales sur la totalité de la rémunération qu'il verse.

Le salarié doit déclarer le montant total de ses rémunérations sur un imprimé spécial disponible auprès de l'URSSAF. Si cette déclaration n'est pas faite, l'employeur calcule les cotisations sur la base de la rémunération totale perçue dans son entreprise et peut demander un remboursement à l'URSSAF en cas de trop-versé.

Si le salarié relève de plusieurs régimes différents, la règle du prorata est écartée et les cotisations patronales et salariales sont dues dans chaque régime.

Le cumul d'un emploi salarié et d'une activité indépendante

Le commerçant ou dirigeant de société peut cumuler son activité d'indépendante avec une activité salariée. Pour connaître les cumuls possibles, consulter un tableau récapitulatif à l'adresse suivante : http://www.inforeg.ccip.fr/fiches/pdf/quels_cumuls.pdf