

La rubrique juridique du cabinet Wildgen, Partners in Law

# La loyauté avant tout

## Le salarié peut-il combiner plusieurs emplois?

PAR JACKYE ELOMBO \*

**L'employeur recherche, de plus en plus, des salariés qualifiés, en d'autres termes, spécialisés dans un domaine précis. Le corollaire de cette exigence est nécessairement que le salarié - expert dans son domaine - ne devrait normalement pas pouvoir aisément exercer une autre activité professionnelle.**

Il arrive cependant que la conjoncture économique ou simplement le désir de diversifier ses activités conduise un salarié à cumuler plusieurs emplois.

Mais comment et sous quelles conditions un salarié peut-il combiner plusieurs activités professionnelles, sachant qu'il est tenu à une obligation de loyauté envers l'employeur?

### Une question de durée de travail...

La pratique comme la loi veulent que la normalité soit de travailler à temps plein; le travail à temps partiel est l'exception.

La durée légale maximale hebdomadaire de travail est de quarante heures. On parle de temps partiel lorsque le salarié travaille en dessous de cette durée. En tout état de cause, elle ne peut dépasser dix heures par jour, ni 48 heures par semaine, voire plus pour certaines professions<sup>1</sup>. De plus, le salarié doit bénéficier au minimum d'un repos quotidien de onze heures consécutives (44 heures consécutives par semaine).

Ces dispositions sont impératives, quels que soient le nombre d'employeurs et la durée du travail de chaque contrat.

Un salarié devrait donc pouvoir cumuler plusieurs emplois, à condition de respecter ces règles d'ordre public.

C'est à l'employeur de s'assurer que la durée maximale de travail autorisée est respectée.

Dans le cas contraire, il s'expose à des sanctions pénales (emprisonnement de huit jours à six mois et / ou amende de 251 à 20.000 euros) et le salarié pourrait être licencié.

La loi n'oblige cependant pas un salarié à prévenir l'employeur de son cumul d'emplois.

L'employeur peut donc demander au salarié une attestation



**L'employeur doit s'assurer que la durée maximale de travail autorisée est respectée. Dans le cas contraire, il s'expose à des sanctions pénales.**

(PHOTO: SHUTTERSTOCK)

écrite<sup>2</sup> certifiant qu'il respecte les dispositions relatives à la durée du travail.

### ... remettant en cause l'obligation de loyauté du salarié?

L'obligation de loyauté consiste pour le salarié à exécuter le contrat de bonne foi, de manière à ne pas causer de tort à son employeur. Elle s'impose au salarié pendant la durée du contrat, qu'il travaille à son compte ou pour un autre employeur.

En pratique, dans le contexte du cumul d'emploi, le salarié ne peut pas exercer une activité pouvant concurrencer celle de son employeur.

L'employeur pourrait, à ce titre ou en raison d'un cumul d'emploi dissimulé, estimer avoir perdu toute la confiance qu'il avait placée en son salarié, notamment alors que ce dernier pourrait profiter des connaissances et de l'expérience acquise auprès de l'employeur pour exercer son activité secondaire<sup>3</sup>.

Le contrat de travail peut donc valablement prévoir une clause d'exclusivité, qui s'impose au salarié et lui interdit de cumuler son

emploi avec une autre activité professionnelle - à condition, évidemment, de ne pas avoir pour effet d'empêcher le salarié d'avoir une activité professionnelle dans des secteurs d'activité sans rapport avec celui de l'employeur.

### Exercice d'une activité non salariée

Le respect de la durée maximale du travail ne concerne que le cumul d'emplois salariés. Si le salarié cumule une activité salariée et une activité non salariée, seule l'activité salariée est soumise au respect de la durée maximale du travail.

Ainsi, un salarié peut exercer une activité non salariée ou être d'indépendant à côté de son emploi. Certaines activités ne sont pas non plus soumises au respect de la durée maximale légale du travail: c'est le cas notamment des travaux littéraires et artistiques et de ceux accomplis à titre gratuit.

Pour autant, le salarié devra s'assurer que son activité non salariée ou d'indépendant ne concurrence pas l'activité de son employeur: en effet, la jurisprudence considère que même en l'absence

de clause de non concurrence, le salarié est tenu, sur base de son obligation de loyauté et d'application de bonne foi du contrat de travail, de s'abstenir de concurrencer l'employeur<sup>4</sup>.

Les tribunaux feront toutefois une analyse au cas par cas.

Si, a priori, la réponse semble aisée pour le salarié à temps partiel, la possibilité reste concevable pour un salarié travaillant à temps plein, à condition de respecter les dispositions imposées par la loi. Dans tous les cas de figure, il va sans dire que les emplois devront pouvoir s'articuler afin de ne pas nuire aux intérêts des différents employeurs.

\* Jackye Elombo, avocat à la Cour, est associée contentieuse et droit du travail auprès de Wildgen, Partners in Law.

<sup>1</sup> Dans les entreprises de l'Horeca, pour le personnel navigant et d'autres entreprises soumises à des conventions collectives.

<sup>2</sup> En pratique une clause type selon laquelle le salarié atteste qu'il n'exerce pas d'autres activités professionnelles sans en avertir (préalablement) l'employeur est insérée dans le contrat de travail.

<sup>3</sup> Cour d'appel, 1er juillet 1993, n° 13971 du rôle.

<sup>4</sup> Cour d'appel, 26 avril 2012, n° 36831 du rôle.