Fédération CFDT Protection Sociale Travail Emploi
47-49 avenue Simon Bolivar 75019 PARIS
Tél : 01 56 41 51 50 – fax : 01 56 41 51 51
Site internet : www.pste-cfdt.org

LE CUMUL D'ACTIVITE

□ Cumul d'un contrat de travail à temps plein et à temps partiel choisi et d'une autre activité

L'article l.12362 du Code de la sécurité sociale, issu de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 prévoit que les règles relatives au cumul d'activités et de rémunération des fonctionnaires, des agents non-titulaires de droit public sont applicables aux agents de droit privé des organismes de sécurité sociale régis par des conventions collectives nationales. La conséquence de cet article est que les salarié.e.s, qu'ils ou elles soient en contrat à durée indéterminée ou déterminés, sont soumis au principe du non cumul.

Néanmoins il est possible de cumuler, **par dérogation**, une activité salariale à temps plein et une autre activité, quel que soit la nature du contrat de travail (**C**ontrat à **D**urée **D**éterminée et **C**ontrat à **D**urée **I**ndéterminée, **C**ontrait d'**I**ntérim). Cette seconde activité est dite « activité accessoire ».

Cette nouvelle possibilité offerte aux salariés ne doit pas faire obstacle à :

- **L'exécution de bonne foi** du contrat de travail (article L.1222-1 du Code du travail)
- A **l'obligation de loyauté :** obligation qui découle de la jurisprudence : le salarié a un devoir de fidélité, de confidentialité (interdiction de divulguer des informations à caractère confidentiel à des tiers) de non concurrence. Cette obligation de loyauté perdure lors des congés formation, sabbatique, création d'entreprise, maladie, maternité, accidents du travail et maladie professionnelle. Elle continue de s'appliquer pendant les heures consacrées à une autre activité dans le cadre du cumul emploi salarié et autre activité y compris celle de microentreprise
- L'autre activité doit être réalisée **en dehors** des heures de travail dues au titre l'activité salariale, en dehors des locaux de l'organisme et sans utilisation du matériel de l'emploi (par exemple ordinateur portable mis à disposition, téléphone professionnel, voiture de fonction ou du service….)

① Activités accessoires dont l'exercice doit être autorisé :

Les salarié.e.s peuvent être autorisés à exercer une activité, à titre accessoire, rémunérée ou non auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice (article 25, loi du 13 juillet 1983). Cette activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ou constituer une prise illégale d'intérêt. Le salarié peut être autorisé à exercer plusieurs « activités accessoires » (article 5 du décret du 27 janvier 2017).

L'article 6 du décret du 27 janvier 2017 prévoit la liste des activités pouvant être exercées dans ce cadre :

- Expertise et consultation
- Enseignement et formation
- Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans tous les domaines sportif, culturel ou d'éducation populaire
- Activité agricole au sens du 1er alinéa de l'article L.311-1 du Code rural dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale
- Activité de conjoint collaborateur ou de conjointe collaboratrice au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale telle que mentionnée à l'article R.121-1 du Code du commerce
- Aide à domicile d'un ascendant, descendant, conjoint.e., partenaire lié par un pacte civil et de solidarité, son concubin permettant de percevoir le cas échéant les allocations relatives à cette aide
- Travaux de faible importance chez les particuliers
- Service à la personne (voir Article D.7231-1 du Code du travail). Cette activité doit être exercée **sous la forme de la microentreprise exclusivement**
- Vente de biens personnellement fabriqués par la personne. Cette activité doit être exercée **sous la forme de la microentreprise exclusivement**
- Activité d'intérêt générale à but non lucratif
- Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger.

Une demande d'autorisation préalable doit être effectuée auprès de l'employeur.

② Les modalités de la demande d'autorisation

Préalablement à l'exercice de l'activité choisie, le salarié.e. doit :

- Adresser une demande écrite à l'employeur qui lui doit en accuser réception

L'article 8 du décret du 27 janvier 2017 prévoit les informations à fournir à l'employeur :

- Identité de l'employeur ou de l'organisme pour le compte duquel l'activité sera exercée.
- Nature, durée, périodicité et conditions de rémunération de cette « activité accessoire »
- Toute autre information de nature à éclairer l'employeur sur l'activité envisagée.

③ Les obligations de l'employeur :

L'employeur doit notifier, par écrit, sa décision dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande.

S'il estime qu'il n'a pas suffisamment d'éléments pour statuer, il doit inviter l'agent à compléter sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la réception par celui-ci de sa demande. Dans ce cas, le délai de réponse de l'employeur est prolongé de un mois (article 9, du décret du 27 janvier 2017).

L'employeur peut à tout moment s'opposer à l'exercice de « l'activité accessoire » qui a été autorisée dès lors que l'intérêt du service le justifie ou que l'activité n'est plus accessoire (article 11 du décret du 27 janvier 2017).

L'employeur ne peut, a priori, s'opposer à « l'activité accessoire » sauf si contraire à l'intérêt du service.

④ Le cumul d'activité avec le statut de microentreprise

Une. salariée dont le contrat de travail n'est pas suspendu peut bénéficier du régime de microentreprise, s'il travaille plus de 24h30 par semaine pour son organisme, à la condition de respecter les règles relatives au cumul d'emploi (voir chapitre ② et ③.

Le salarié qui souhaite créer une microentreprise peut bénéficier d'un congé pour création d'entreprise sous le statut de micro entrepreneur.

⑤ Cumul d'activités pour les salariés en contrat à temps partiel contraint moins de 24 heures

Les salariés embauchés en contrat à temps partiel contraint de moins de 24 heures ne sont pas soumis aux règles relatives au cumul d'emploi. Ils peuvent pour les activités listées par le décret du 27 janvier 2017 choisir de les exercer soit sous la forme de microentreprise ou sous une autre forme. Seules les activités de vente de biens fabriqués par la personne et les activités de service à la personne doivent **impérativement être exercées** sous le statut de microentreprise.

Ils doivent néanmoins en avertir l'employeur, par écrit en mentionnant la nature de l'activité ou des activités, le cas échéant la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activité (article 22 du décret du 27 janvier 2017).