

BREAKING NEWS :

Un nouveau site RH à votre service !

Nous avons le plaisir de vous annoncer le lancement de cette plateforme conçue spécifiquement pour vous : un espace unique, clair et efficace pour gagner du temps. L'objectif ? Simplifier et centraliser l'accès à **tous les services et informations relatifs aux Ressources Humaines** dont vous avez besoin. Ce site vous permet d'accéder en quelques clics à l'ensemble des services RH : Pôle de Gestion Sociale bien sûr, mais aussi Recrutement, Formation, Prévention santé et handicap, Gestion de carrière, rémunération ou encore RSE. Nous sommes convaincus qu'il deviendra rapidement un outil indispensable pour vous.

<https://crh.carrefour.com/>

Infos Sociales

Octobre 2025



Sommaire

À la Une

L'USINE A GAZ DES NOUVEAUX ALLEGEMENTS DE CHARGES

2

Actualités légales

- Un droit à aménagement du temps de travail pour les salariés parents d'enfants handicapés ? 4
- Caméras non déclarées en réserve : 100 K€ d'amende pour la Samaritaine ! 5
- Tarifs médecine du travail 2026 : 116 € par salarié en moyenne 6
- Prélèvement à la source : modification des taux au 1^{er} septembre 2025 7

Actualités jurisprudentielles

- Maladie pendant les congés payés = droit au report 8
- Les congés payés assimilés à du temps de travail effectif au titre des heures supplémentaires 8
- Aucun délai pour la remise des documents sociaux en cas de licenciement pour faute grave 9
- Certaines violations du droit du travail constitue une concurrence déloyale 9

Ça peut arriver en magasin...

« Je sais que mon salarié a plusieurs emplois... » en pages 10 & 11

À LA UNE



L'USINE A GAZ DES NOUVEAUX ALLEGEMENTS DE CHARGES SOCIALES

Le projet de réforme de la réduction générale de cotisations patronales, prévu pour entrer en vigueur au **1^{er} janvier 2026**, s'inscrit dans un double contexte politique et budgétaire.

D'une part, l'exécutif entend poursuivre l'effort de simplification, marqué depuis plusieurs années par un empilement de dispositifs d'allégement hétérogènes, souvent critiqués pour leur complexité et leurs effets de seuil.

D'autre part, la mesure s'insère dans une trajectoire de maîtrise des finances publiques, en rationalisant les exonérations tout en maintenant un soutien à l'emploi peu qualifié. L'objectif affiché est donc de concilier efficacité économique et lisibilité juridique, **en substituant au système actuel une réduction unique, applicable jusqu'à trois fois le salaire minimum.**

Jusqu'en 2025, les employeurs bénéficient de plusieurs dispositifs distincts : la réduction générale, concentrée sur les rémunérations proches du SMIC ; la réduction du taux de cotisation maladie applicable jusqu'à 2,5 SMIC ; et la réduction du taux de cotisation allocations familiales ouverte jusqu'à 3,5 SMIC.

La réforme de 2026 propose d'y mettre un terme en fusionnant ces dispositifs dans un allégement unique, dégressif et plafonné à 3 SMIC.

La nouvelle formule de calcul de la **Réduction Générale Dégressive Unique (RGDU)** est la suivante :

$$\text{Coefficient} = T_{\min} + (T_{\Delta} \times [(1/2) \times (3 \times \text{Smic calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)]^P)$$

- T_{\min} : Taux minimal
- T_{Δ} : Différence entre T_{\max} et T_{\min}
- Smic calculé pour un an : Valeur annuelle du SMIC
- Rémunération annuelle brute
- P : Exposant (1,75)

Entreprise	Taux FNAL applicable	Valeur de T_{\min}	Valeur de T_{Δ}	Valeur de T_{\max} (1)
<50	0,10 %	0,0200	0,3773	0,3973
>50	0,50 %	0,0200	0,3813	0,4013

Concrètement, la réforme produit des effets différenciés selon les niveaux de rémunération.

Les salaires au SMIC demeureront pleinement couverts par la réduction, ce qui confirme la volonté politique de préserver le coût du travail peu qualifié à un niveau compétitif.

Toutefois, pour les rémunérations comprises entre 1 et 1,32 SMIC, l'impact sera défavorable pour les employeurs, ou neutre dans le meilleur des cas. Du fait des pauses, de la prime annuelle et d'une grille globalement supérieure au SMIC horaire, **nos salaires conventionnels sont supérieurs au SMIC annuel d'au moins 13,75 %**, ce qui fait que le nouveau système ne nous est guère favorable pour la grande majorité de nos salariés.

Globalement, pour les rémunérations comprises entre 1,5 et 2,25 SMIC (AM et Cadres le plus souvent), l'impact sera variable : certains pourraient y trouver un avantage accru, d'autres un allègement moindre en raison de la nouvelle formule (entre 1,33 et 1,78 SMIC : gain, même modeste / entre 1,79 et 2,25 SMIC : perte parfois sensible).

Au-delà de trois fois le SMIC, jusqu'à 3,5 SMIC, aucun allègement ne sera désormais applicable (soit 1,2 % environ d'impact négatif en termes de frais de personnel).

Niveau de Rémunération (en SMIC)	Allègements avant 2026 (simplifié)	Allègements après 2026 (RGDU)	Impact potentiel
1 SMIC	Réduction Générale + Maladie + Famille	RGDU (niveau élevé)	Maintien d'un allègement significatif
1,3 SMIC	Réduction Générale + Maladie + Famille	RGDU (niveau intermédiaire)	Diminution des allègements
1,5 SMIC	Réduction Générale + Maladie + Famille	RGDU (niveau intermédiaire)	Augmentation des allègements
2 SMIC	Réduction Maladie + Famille	RGDU (niveau intermédiaire)	Diminution des allègements
2,5 SMIC	Réduction Famille	RGDU (niveau faible)	Augmentation des allègements jusqu'à 2,62 SMIC, diminution au-delà
3 SMIC	Réduction Famille	RGDU (nul)	Suppression des allègements –impact négatif jusqu'à 3,5 SMIC, neutre au-delà.

Par ailleurs, le calcul du SMIC de référence sera désormais systématiquement ajusté en fonction de la période de travail réellement effectuée, ce qui met fin aux tolérances admises par la doctrine administrative pour certains cas d'absence. Cette mesure, bien que présentée comme une simplification, complexifie en réalité le calcul de la RGDU en cas d'absences (maladie, congés sans solde...) et requiert une gestion rigoureuse des données de paie. La notion de « revenus non affectés par l'absence » est précisée, imposant une proratisation strictement proportionnelle, ce qui complexifie le traitement des primes et indemnités.

En définitive, cette réforme cherche à simplifier sans réduire l'ampleur des allègements consentis aux bas salaires, mais fait peser des incertitudes sur les emplois intermédiaires. **La réforme simplifie en apparence le système en créant une réduction unique, mais complexifie la formule de calcul. Elle élargit la cible jusqu'à 3 SMIC, mais modifie fortement les effets entre 1,5 et 3 SMIC, avec des gagnants et des perdants selon les situations !**

Exemples chiffrés de salariés bénéficiaires de la prime annuelle dans un magasin de moins de 50 salariés relevant de la CCN 2216 selon l'hypothèse d'un SMIC constant en 2025 et 2026 à 11,88 € bruts de l'heure :

Niveau de classification	Rémunération annuelle brute	Salaire chargé (charges pat. 45 %)	Allègements + réduction des cotisations maladie et AF 2025	RGDU 2026	Différentiel en termes de frais de personnel
II B	24843	36022,35	7127,45	6916,35	+ 0,59 %
IV B	26416,39	38303,77	6413,90	6243,33	+ 0,44 %
V (40,75)	31624,32	45855,26	6049,74	6053,74	- 0,01 %
VII	41340	59943	3224,52	2555,73	+ 1,16 %

Actualités légales



UN DROIT A AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES ?

Dans une décision du 11 septembre 2025, la CJUE précise que l'interdiction de discrimination indirecte fondée sur le handicap, posée par la directive-cadre sur l'égalité de traitement en matière de travail, s'applique également aux employés parents d'enfants en situation de handicap.

L'employeur est en conséquence **tenu de mettre en place des aménagements des conditions de travail** pour permettre à son employé de s'occuper de son enfant handicapé.

La décision concerne l'Italie mais **elle lie également les juridictions françaises** qui seraient saisies d'un problème similaire.

Refus d'aménagement des conditions de travail

Dans cette affaire, une employée a demandé à plusieurs reprises à son employeur de l'affecter de façon permanente à un poste de travail à horaires fixes, lui permettant de s'occuper de son fils mineur, « atteint d'un grave handicap et d'une invalidité totale, qui vit avec elle, et qui doit suivre un programme de soins, à heure fixe, l'après-midi ».

La société n'a pas satisfait à ses demandes mais lui a accordé, à titre provisoire, certains aménagements des conditions de travail, à savoir un lieu de travail fixe et un « régime horaire préférentiel ».

Estimant que le refus de son employeur d'accéder à sa demande d'aménagements permanents présentait un caractère discriminatoire, l'intéressée a effectué un recours devant les juridictions italiennes.

Protection contre la discrimination indirecte

Pour se prononcer, la CJUE, interrogée par la Cour de cassation italienne, examine la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, lue à la lumière de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

Elle estime que **l'interdiction de discrimination indirecte fondée sur le handicap s'applique à un employé qui n'est pas lui-même handicapé, mais qui fait l'objet d'une telle discrimination en raison du soutien qu'il apporte à son enfant handicapé.**

Obligation d'aménagements par l'employeur

Par ailleurs, juge-t-elle, pour assurer le respect de l'interdiction de discrimination indirecte fondée sur le handicap, l'employeur est tenu d'adopter des « aménagements raisonnables » à l'égard d'un employé qui apporte à son enfant atteint d'un handicap « l'assistance lui permettant de recevoir l'essentiel des soins que nécessite son état ».

Cependant, ces aménagements ne doivent pas imposer à l'employeur « une charge disproportionnée ».

Par exemple, une entreprise de restauration qui n'ouvre qu'à 11 heures du matin se verrait probablement imposer une charge disproportionnée si l'aménagement d'horaires impliquait une fin de poste à midi pile.

Il n'en demeure pas moins que désormais, nous devons aborder avec un tout autre regard que jusqu'à présent sur les demandes d'aménagement d'horaires liés au handicap non seulement d'un enfant, mais aussi d'un époux ou d'un ascendant !

CJUE, 11 sept. 2025, aff. C-38/24

LA SAMARITAINE PREND 100 K€ D'AMENDE POUR 5 CAMERAS « DISCRETES » EN RESERVES !

Depuis notre dernier point général sur la vidéosurveillance dans les Infos Sociales de mars-avril 2017, nous sommes revenus de nombreuses fois sur le durcissement des contrôles en la matière, à la fois celui de la jurisprudence et celui de la CNIL.

Ici, en août 2023, en raison de l'augmentation des vols de marchandises dans ses réserves, la Samaritaine avait placé de nouvelles caméras dans deux réserves qui prenaient l'apparence de détecteurs de fumée et permettaient d'enregistrer le son. Découvertes par des salariés, les caméras étaient retirées en septembre 2023.

La Cnil avait cependant été alertée sur ces faits via la plainte d'un salarié. Dans les jours qui suivirent, elle diligentait un contrôle.

Dans une délibération datée du 18 septembre 2025, la Cnil relève plusieurs manquements au RGPD de la part de la société qui est condamnée à une amende d'un montant de 100000 euros.

1. Un manquement à l'obligation de traiter les données de manière loyale de l'article 5-1-a) du RGPD

La commission rappelle *« qu'en principe, afin de satisfaire à l'exigence de loyauté, les caméras de vidéosurveillance filmant les salariés doivent être visibles et non dissimulées »*.

Pour sa défense, la société faisait aussi valoir que l'objectif de ces caméras « test » n'était pas de surveiller les salariés, mais d'identifier où implanter les futures caméras. Cela ne change rien pour la Cnil, qui considère que cela est sans incidence sur le fait que le dispositif a effectivement conduit à ce que soient captées des images et des conversations de salariés, à leur insu.

2. Un manquement à l'obligation de collecter des données adéquates, pertinentes et non excessives de l'article 5-1 c) du RGPD

La Cnil relève que les caméras étaient équipées de micros et des conversations entre salariés, relevant de la sphère personnelle, avaient été enregistrées, ce qui en l'espèce était excessif, eu égard au but recherché.

Attention ici à certains fournisseurs de vidéos qui tentent de vous placer des caméras ultramodernes avec prise de son : autant sur la ligne de caisses, ces systèmes pourraient être retenus (en raison du risque d'agression ou de braquage), autant c'est bien plus douteux sur les autres parties du magasin.

3. Un manquement à l'obligation de respecter la durée de conservation de l'article 5-1 e) du RGPD

La société avait défini une durée de conservation des images issues du dispositif de vidéosurveillance de 17 jours, mais le contrôle sur place effectué le 29 novembre 2023 révélait la présence sur le poste de travail dédié à la vidéosurveillance d'extraits vidéo datant du 3 janvier 2022, la société n'ayant pas indiqué de finalité justifiant la conservation de ces images au-delà de la durée de 17 jours.

Pour nos magasins, si le plus souvent les **caméras couvrant la surface de vente** font bien l'objet d'une **autorisation préfectorale** initiale, nous vous rappelons que cette autorisation est **temporaire** (quelques années tout au plus) et qu'elle doit être **renouvelée** à chaque fois que :

- l'implantation des caméras est modifiée,
- en cas de changement de matériel venant modifier les angles de vue (par exemple, passage de caméras fixes à des 360°),
- ou en cas de départ de l'entreprise de toute personne mentionnée dans l'autorisation comme pouvant consulter les images ou d'entrée dans l'entreprise d'un nouveau collaborateur amené à visionner ces images.

Par ailleurs, les caméras de la surface de vente **ne doivent pas tourner tant que l'autorisation n'a pas été obtenue** et ne peuvent filmer des salariés eux-mêmes, mais seulement leurs postes de travail (ce qui est parfois complexe, notamment pour les caméras orientées sur la ligne de caisses !).

Concernant les caméras hors surface de vente, elles n'ont pas à être autorisées par le Préfet, mais :

- elles doivent être visibles ;
- le CSE doit être informé et consulté préalablement à la mise en place (Cass. soc. 10-11-2021, n° 20-12.263 FS-B, B. c/ Sté Pharmacie mahoraise, Infos Sociales décembre 2021) ;
- les salariés doivent être informés individuellement de leur existence et du plan d'implantation (en général dans le cadre de l'information générale sur les procédés de contrôle et de surveillance utilisés dans vos magasins – si cette information n'a pas été faite, il conviendra de vous rapprocher du Pôle afin d'y procéder au plus vite).

Les images tirées de caméras non déclarées, ou qui n'auraient pas fait l'objet d'une information du CSE ou des salariés, seraient non seulement un **mode de preuve illicite** en cas de contentieux, mais de surcroît vous exposeraient à une très **lourde amende en cas de contrôle de la CNIL**.

Or dans nos Infos Sociales de juin 2024, nous vous informions de l'explosion du nombre de plaintes et d'amendes de la CNIL en matière de vidéosurveillance depuis 2023... Un petit **audit interne** de votre situation au regard des principes évoqués ci-dessus ne serait pas malvenu !

Délibération CNIL du 18 septembre 2025

COTISATION MEDECINE DU TRAVAIL 2026 : 116 € PAR TETE EN MOYENNE...

Cotisation des employeurs aux SPSTI: le coût moyen national de l'ensemble socle de services est fixé à 116 € pour 2026. Un arrêté du 25 septembre fixe à 116 € le coût moyen national de l'ensemble socle de services des SPSTI (services de prévention et de santé au travail interentreprises) pour l'année 2026.

Le montant des cotisations versées par les employeurs pour chaque travailleur devant se situer entre 80 % et 120 % de ce coût moyen, il en résulte que dès le 1^{er} janvier 2026, la cotisation ne pourra être **ni inférieure à 92,80 € ni supérieure à 139,20 €**.

A. 25 sept. 2025, NOR: TSST2526080A, JO 27 septembre

PRELEVEMENT A LA SOURCE : ACTUALISATION DES TAUX EN SEPTEMBRE 2025

En voyant leur bulletin de paie de septembre 2025, certains salariés ont été peut être surpris. On pense notamment aux couples mariés ou pacsés qui se voient dorénavant appliquer un prélèvement individualisé.

Pour rappel :

En tant qu'employeur, vous prélevez l'impôt sur le revenu directement sur la rémunération de vos salariés, qui est ensuite reversé à l'Administration fiscale. Pour cela, vous appliquez un taux d'imposition sur leur salaire mensuel imposable.

Ce taux est transmis aux employeurs dans la déclaration sociale nominative (DSN) via les comptes rendus métiers (CRM) nominatifs. Si aucun taux n'est communiqué par la Direction générale des finances publiques (DGFIP), vous appliquez un taux par défaut (ou taux neutre). Celui-ci est déterminé en application des grilles qui sont fixées, tous les ans, par la loi de finances.

En principe, le taux du prélèvement à la source est actualisé au 1^{er} septembre de chaque année pour prendre en compte la déclaration des revenus effectuée au cours du printemps. Jusqu'alors, pour les salariés mariés ou pacsés, la règle était l'application du taux de prélèvement du foyer fiscal (c'est-à-dire un taux identique pour les deux conjoints, quel que soit leur écart de revenus).

Ce 1^{er} septembre 2025, cette règle est modifiée **et est remplacé par l'application du taux de prélèvement individualisé**. Cela signifie que chaque membre du couple voit son taux de prélèvement déterminé en fonction de ses propres revenus, plutôt que d'un taux unique basé sur les revenus combinés du foyer. Le montant total de l'impôt dû reste inchangé, mais sa répartition entre les conjoints s'ajuste en fonction de leurs revenus respectifs.

Prélèvement à la source : procédure pour modifier le taux de prélèvement

Le passage du taux foyer au taux individualisé est automatique. Cela risque de surprendre certains salariés lorsqu'ils prendront connaissance de leur bulletin de paie du mois de septembre. Cette question peut ainsi vous être posée.

Pas de panique, les salariés peuvent revenir au taux foyer. Le ministère de l'Economie a rappelé la procédure à suivre : la modification s'effectue sur impots.gouv.fr, via le service « **Gérer mon prélèvement à la source** » dans l'espace particulier. Ce changement est également possible par téléphone au 0809 401 401 (service gratuit + prix appel).

Ensuite, en tant qu'employeur, vous disposerez de 2 mois pour appliquer le nouveau taux qui vous sera notifié via la DSN.

Actualités jurisprudentielles



Arrêt maladie durant les congés : droit au report

Dès lors qu'un salarié est placé en arrêt maladie pendant ses congés payés, il a le droit de les voir reportés, à condition d'avoir notifié cet arrêt à son employeur. En effet, selon la Cour de cassation, du fait de la maladie le salarié est empêché de se reposer durant les congés.

Cet arrêt constitue un revirement de jurisprudence attendu depuis les décisions constantes depuis 2012 de la CJUE, témoignant de la volonté de la Chambre sociale depuis quelques années de faire prévaloir le droit européen sur le droit interne.

Cass. soc. 10 septembre 2025, n°23-22.732, FP-B+R

Les congés payés peuvent déclencher des heures supplémentaires sur la semaine de leur prise !

La Cour décide que lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, un salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires, même si la prise d'un congé payé l'a conduit à ne pas réaliser 35h de travail effectif. Elle considère qu'un calcul des heures supplémentaires qui ne tient pas compte des jours de congé payé fait perdre au salarié un avantage financier qui peut le dissuader de se reposer ; ce qui contrevient selon elle au droit de l'Union européenne.

Ici encore, il s'agit d'un véritable revirement de jurisprudence ne reposant sur aucun élément de droit interne, en complète violation de l'article 5 du Code civil prohibant les arrêts de règlement. En effet, la Chambre sociale ne pouvait pas appliquer directement la Directive de 2003 et la jurisprudence de la CJUE sur ce point, et elle a donc eu recours à l'artifice du droit au repos, quant à lui consacré par une norme d'application directe que vous connaissez désormais bien : la Charte des droits sociaux fondamentaux de l'UE et son fameux droit au repos...

Exemple : une comptable à temps plein (35 heures de travail effectif) travaille habituellement 7 heures par jour sur cinq jours. Sur une semaine donnée, elle bénéficie de deux jours de congés payés les lundi et mardi, et travaille 9 heures le mercredi, puis ses 7 heures habituelle les jeudi et vendredi.

- Situation antérieure : la salariée a effectué deux heures de plus le mercredi, qui doivent donc lui être rémunérées. Cependant le temps de travail effectif sur cette semaine-là est de $9 + 7 + 7 = 23$ heures, chiffre inférieur à 35. Ces deux heures en plus du mercredi n'étant pas des heures supplémentaires majorées, elles sont payées à taux normal en sus de la rémunération mensuelle.
- Situation désormais : les jours de CP sont assimilés à du travail effectif. La salariée a donc effectué 37 heures de travail effectif sur cette semaine-là. Les deux heures en plus du mercredi seront majorées au titre des heures supplémentaires.

Attention : la valorisation des jours de CP en termes de planification du temps de travail est le nombre d'heures que le salarié aurait effectué ce jour-là s'il avait travaillé. Si cette quantification est relativement aisée s'agissant des postes d'EC, Drivers, d'employés de transformation ou du Trad., il en va différemment des hôtesse de caisse dont l'horaire change souvent, voire tout le temps, sans qu'une régularité puisse être identifiée : ce n'est que dans ce cas où l'on pourra tenter d'appliquer la fameuse méthode du 5^{ème} (déclarée depuis longtemps illicite par la Chambre sociale de la Cour de cassation) pour quantifier le nombre d'heures restant à planifier sur le reste de la semaine.

Notre avis : si la meilleure solution demeure en tout état de cause de privilégier au maximum la pose de semaines complètes de CP, il est néanmoins à craindre que cette jurisprudence annonce un autre revirement à venir concernant les jours fériés chômés, qui actuellement ne sont pas considérés comme temps de travail effectif au titre de la rémunération des heures supplémentaires. Nous vous tiendrons informés de la suite des événements.

Cass. soc. 10 septembre 2025, n°23-14.455, FP-B+R

Aucun délai pour la remise des documents sociaux en cas de licenciement pour faute grave !

La Cour de cassation vient de juger qu'en cas de licenciement pour faute grave, les documents de fin de contrat (certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation France Travail) doivent être remis **le jour même** de la notification du licenciement, et non à l'issue d'un préavis inexistant.

Dans cette affaire, une salariée licenciée pour faute grave le 9 avril 2018 n'avait reçu ses documents que le 6 juin !

La cour d'appel, de façon très étonnante (*généralement les juridictions du fond admettaient un délai raisonnable d'environ 8 jours*) avait exonéré l'employeur de toute faute, estimant que la remise pouvait intervenir au terme d'un questionnant « *préavis théorique* ».

La Cour de cassation censure cette décision : sans préavis, la rupture est immédiate, et les documents doivent être délivrés sans délai.

Cet arrêt impose une rigueur supplémentaire aux employeurs et souligne l'importance d'anticiper la préparation des documents en cas de licenciement pour faute grave.

En effet, une remise tardive cause au salarié un préjudice qui à notre sens ne pourra être que nécessaire et qui souvent devant les Conseils de prud'hommes se résout par l'attribution de dommages-intérêts à hauteur d'environ 1500 €.

Cass. soc. 3 septembre 2025, n° 24-16.546

Certaines violations du droit du travail constituent bel et bien de la concurrence déloyale.

En l'espèce, la société Viacab, exploitant une centrale de réservation de taxis, reprochait à la société Transopco, plateforme de mise en relation avec des chauffeurs VTC, de commettre des actes de concurrence déloyale en ne respectant ni la législation du travail ni celle des transports.

Le sujet n'est pas nouveau en lui-même : Uber (Cass. soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316) et Take Eat Easy (Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079) avaient déjà vu leurs conventions requalifiées en contrats de travail, à l'instar de l'immense majorité des plateformes de « l'uberisation ».

Nous avons d'ailleurs attiré votre attention il y a quelques années de cela sur les dangers du recours à de tels opérateurs (le clin d'œil des Infos Sociales de février 2019, une communication sur la société Onestaff et ses « EC - entrepreneurs individuels » en juillet 2020, dans les Infos Sociales de février 2021 à propos de la LAD, et en dernier lieu par mail du 3 février 2025 suite à de nouvelles alertes de plateformes de bouchers-auto-entrepreneurs...).

Ce qui nous intéresse ici est l'analyse que fait la Chambre commerciale de la Cour de cassation de ces violations du droit du travail : elle vient confirmer la position de la Cour d'appel de Paris (28 septembre 2023, n° 22/01726) en retenant la concurrence déloyale et condamne Transopco à verser 150000 €.

En éludant les obligations du droit du travail, Transopco s'est octroyé un avantage concurrentiel indu, constituant un acte de concurrence déloyale au sens du droit commercial.

A notre avis : la solution serait probablement identique pour d'autres infractions en droit du travail, et notamment l'ouverture illicite de concurrents le dimanche après-midi, qui génère une distorsion de concurrence (prise indue de PDM) par rapport aux magasins respectant la loi en fermant à 13 heures.

Face aux concurrents indéliçats, nous avons plusieurs moyens de pression :

- Informer l'inspection du travail qui peut avoir recours à un référé devant le Tribunal judiciaire afin d'ordonner la fermeture sous astreinte en application de l'article L 3132-31 du Code du travail ;
- Faire cesser sous astreinte la pratique illicite en référé devant le Tribunal de commerce ;
- Et désormais l'action au fond devant le Tribunal de commerce du chef de concurrence déloyale.

Cass. com. 25 juin 2025, n° 23-22.430

C'EST ARRIVÉ EN MAGASIN



« JE SAIS QUE MON SALARIE A PLUSIEURS EMPLOIS... »

Un salarié peut librement décider de travailler pour plusieurs employeurs à condition toutefois de respecter certaines règles comme les durées maximales légales du travail et son obligation de loyauté.

1. Quelles sont les durées maximales légales du travail à respecter en cas de cumul d'emplois ?

Un salarié peut cumuler plusieurs emplois, à condition de ne pas travailler plus de :

- 10,00 heures de travail effectif par jour ;
- 48,00 heures effectives par semaine, sans toutefois excéder sur une période de 12 semaines consécutives la moyenne de 42,00 heures effectives par semaine

Les durées maximales doivent être respectées, quels que soient le nombre d'employeurs, le type et la durée du travail de chaque contrat.

2. Comment réagir au cumul d'emplois du salarié ?

En principe, un salarié n'a aucune obligation de prévenir son employeur ou de lui demander son autorisation pour occuper un autre emploi.

Cependant, vous pouvez voir votre responsabilité engagée **pour manquement à votre obligation de sécurité**, notamment en cas d'accident du travail lié à la fatigue du salarié multi-employeurs.

Le salarié pourrait aussi faire une demande de **dommages et intérêts pour violation de la durée maximale du travail** (si par exemple vous lui demandez des heures supplémentaires ayant pour effet le franchissement des seuils précités).

Et attention, car les juges considèrent que **le seul constat du dépassement ouvre droit à réparation**, sans que le salarié ait à prouver qu'il a subi un préjudice de ce fait (Cass. soc. 26 janvier 2022, n° 20-21.636).

Dans ce contexte, le salarié doit permettre à ses employeurs de s'assurer que les durées maximales du travail autorisées sont respectées.

⇒ *Vous devez demander au salarié multi-employeurs une attestation écrite certifiant qu'il respecte les dispositions relatives à la durée du travail.*

⇒ **Et si mon salarié refuse de me communiquer ces informations ?**

Le salarié qui refuse de communiquer à un employeur les informations lui permettant de vérifier qu'il n'y a pas infraction peut être licencié, le cas échéant pour faute grave.

A noter : en cas de cumul d'emplois entraînant un dépassement de la durée maximale du travail, le salarié doit régulariser dans les plus brefs délais sa situation en choisissant entre ses deux emplois ou en réduisant les heures chez l'un ou l'autre de ses employeurs.

3. Quels sont les autres risques ?

En cas de non-respect de la durée maximale de travail, **pénalement, vous êtes responsable, solidairement avec l'autre employeur et le salarié** : amende de 4^{ème} classe fixée à 750€ maximum.

Attention : l'inspecteur du travail peut aussi décider de recourir aux **amendes administratives**, à hauteur cette fois de 4000 € par infraction.

4. Quelles sont les autres obligations à respecter ?

- Respect de l'obligation de loyauté

En dehors de toute clause insérée dans le contrat de travail, le salarié qui cumule plusieurs emplois doit également respecter l'obligation de loyauté. C'est-à-dire qu'il ne peut pas exercer une activité pouvant concurrencer celle de son employeur. Cette obligation s'impose au salarié qui travaille à son compte ou pour un autre employeur.

- Respect de la clause d'exclusivité ?

Le cumul peut être interdit par une disposition conventionnelle ou une clause du contrat de travail. C'est le cas lorsqu'une clause d'exclusivité interdit au salarié de cumuler son emploi avec une autre activité professionnelle (salariée ou non). La clause d'exclusivité s'applique même si l'activité ne concurrence pas celle de l'employeur. Cependant, elle est interdite pour les temps partiels (Cass. soc. 24 mars 2021, n° 19-16418) et désormais réservée à certains cas très particuliers pour les temps pleins depuis la Directive européenne n° 2019/1152 du 20 juin 2019, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne dans son point 29.

- Comment gérer les congés payés ?

Le salarié cumulant plusieurs emplois doit bénéficier obligatoirement de congés payés sur la même période dans toutes les entreprises. Dans ce cas, l'employeur secondaire (le plus récent) devra s'adapter aux périodes de congés définies par l'employeur principal (le plus ancien).

- Comment gérer les plannings ?

Pour les salariés à temps partiels uniquement, l'article 6-4.7 de la convention collective dispose que « *Lorsqu'un salarié souhaite occuper un second emploi et demande pour cela un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le plus ancien, tout justificatif. Celui-ci examinera la demande du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires individuels doit en effet être privilégié pour les salariés intéressés. Les périodes d'emploi seront précisées par demi-journées de travail. Lorsque l'exercice d'une autre activité professionnelle, compatible avec les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne peut y faire obstacle en modifiant l'organisation de ces périodes.* »

Il n'existe aucune obligation d'aménagement pour les temps pleins multi-employeurs, toujours sous réserve, naturellement, de l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail.