

NEWSLETTER DU SOCIAL

PÔLE GESTION SOCIALE

PGS
Pôle Gestion Sociale
FRANCHISE
MULTIFORMAT

Octobre 2025

A la Une

Réduction générale des cotisations patronales : le détail des paramètres pour 2026

À compter du **1er janvier 2026**, la réforme substitue aux dispositifs existants (réduction générale, réduction maladie, réduction allocations familiales) une **réduction unique, dégressive et plafonnée à 3 SMIC** : la **Réduction Générale Dégressive Unique (RGDU)**.

L'objectif est de simplifier le système d'allègements et rationaliser les exonérations, tout en préservant le soutien à l'emploi peu qualifié.

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.

- **Salaires au SMIC** : allègement intégral maintenu.
- **Entre 1 et 1,32 SMIC** : impact défavorable ou neutre pour les employeurs.
- **Entre 1,33 et 1,78 SMIC** : gain potentiel grâce à la nouvelle formule.
- **Entre 1,79 et 2,25 SMIC** : allègement moindre.
- **Entre 2,26 et 3 SMIC** : disparition des réductions maladie et famille, remplacées par la RGDU, dont le rendement sera plus homogène et avantageux.
- **Au-delà de 3 SMIC** : suppression de tout allègement.

SMIC de référence proratisé en cas d'absences (maladie, congés sans soldes...), complexifiant le calcul.

En définitive, la réforme crée une réduction unique et élargit la cible jusqu'à 3 SMIC, mais modifie les effets entre 1,5 et 3 SMIC avec des gagnants et des perdants. Exemples de coûts par niveau de classification (CCN 1505) :

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
E2	22 084,37€	32 022,34€	8 380,09€	8 321,20€	0,18%
E4	22 568,50€	32 724,33€	8 160,21€	8 050,90€	0,33%
E6	23 269,21€	33 740,35€	7 841,97€	7 678,63€	0,48%
AM1	29 162,50€	42 285,63€	5 165,44€	5 244,30€	-0,19%

Au sommaire

Actualité légale

- Un droit à aménagement du temps de travail pour les parents d'enfants handicapés ?
- Quand le recours à la vidéosurveillance coûte cher...
- Cotisation médecine du travail 2026 : 116 € par tête en moyenne...
- Prélèvement à la source : actualisation des taux en septembre 2025

Jurisprudence

- Maladie pendant les congés payés : la Cour de cassation acte le droit au report des jours de congé
- Les congés payés peuvent déclencher des heures supplémentaires
- Aucun délai pour la remise des documents sociaux en cas de licenciement pour faute grave
- La discrimination syndicale cause nécessairement un préjudice au salarié

C'est arrivé dans vos magasins

"Je sais que mon salarié a plusieurs emplois..."

BREAKING NEWS :

Un nouveau site RH à votre service !

Nous avons le plaisir de vous annoncer le lancement de notre nouvelle plateforme RH, conçue spécialement pour vous.

Cet espace unique, clair et intuitif, a été pensé pour vous faire gagner du temps et simplifier vos démarches.

L'objectif ? Centraliser en un seul endroit l'accès à l'ensemble des services et informations relatifs aux Ressources Humaines.

En quelques clics, vous pourrez accéder à tous les pôles RH : Gestion sociale, Recrutement, Formation, Prévention santé et handicap, Gestion de carrière, Rémunération ou encore RSE.

Nous sommes convaincus que ce nouvel outil deviendra rapidement un véritable allié au quotidien.

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

Actualité légale

Un droit à aménagement du temps de travail pour les parents d'enfants handicapés ?

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 devrons 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 !

La Samaritaine prend 100 k€ d'amende pour 5 caméras « discrètes » en réserves !

Nous revenons régulièrement sur le durcissement des contrôles par la jurisprudence et la CNIL en matière de recours à la vidéosurveillance.

En août 2023, face à l'augmentation des vols dans ses réserves, la Samaritaine avait installé de nouvelles caméras dans deux réserves, déguisées en détecteurs de fumée et équipées pour enregistrer le son. Découvertes par des salariés, elles ont été retirées en septembre 2023. Alertée par la plainte d'un salarié, la CNIL a diligenté un contrôle. Dans sa délibération du 18 septembre 2025, elle relève plusieurs manquements au RGPD et inflige une amende de 100 000 euros.

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

La CNIL rappelle que, pour satisfaire à l'exigence de loyauté, « les caméras de vidéosurveillance filmant les salariés doivent être visibles et non dissimulées ». La société défendait que ces caméras « test » visaient uniquement à identifier les emplacements des futures caméras, et non à surveiller les salariés. La CNIL considère que cela n'a pas d'incidence : le dispositif a permis de capter 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 que des conversations personnelles de salariés ont été enregistrées, ce qui était excessif par rapport au but recherché. Attention aux fournisseurs proposant des caméras ultramodernes avec prise de son : sur la ligne de caisses, ces systèmes peuvent se justifier (risque d'agression ou de braquage), mais leur usage sur d'autres parties du magasin est très douteux.

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

La société avait prévu une conservation des images de 17 jours. Or, lors du contrôle du 29 novembre 2023, des extraits datant du 3 janvier 2022 étaient encore présents sur le poste dédié à la vidéosurveillance, sans justification de finalité pour cette conservation prolongée. 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 (ex. passage de caméras fixes à 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) ;
- Les salariés doivent être informés individuellement de l'existence des caméras et de leur plan d'implantation, généralement dans le cadre de l'information sur les procédés de contrôle utilisés en magasin. Si cette information n'a pas été faite, rapprochez-vous du Pôle.

Les images issues de caméras non déclarées, ou installées sans information du CSE ou des salariés, constituent un mode de preuve illicite en cas de contentieux et peuvent, de surcroît, entraîner de lourdes sanctions en cas de contrôle de la CNIL.

C'est pourquoi un petit audit interne de votre dispositif pourrait donc s'avérer opportun !

Délibération CNIL du 18 septembre 2025

Cotisation médecine du travail 2026 : 116 € par tête en moyenne...

La 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 1er 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 sept.

Prélèvement à 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 net 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 1er septembre de chaque année pour tenir compte de la déclaration des revenus effectuée au printemps. Jusqu'alors, pour les salariés mariés ou pacsés, le taux appliqué était celui du foyer fiscal, identique pour les deux conjoints quel que soit leur écart de revenus.

À compter du 1er septembre 2025, cette règle est remplacée par le **taux individualisé** : chaque membre du couple voit son taux déterminé selon ses propres revenus. Le montant total de l'impôt reste inchangé, mais sa répartition entre conjoints s'ajuste en fonction de leurs revenus respectifs.

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

Il faut savoir que le **passage du taux foyer au taux individualisé est automatique**. Ce qui risque de surprendre certains salariés lorsqu'ils prendront connaissance de leur bulletin de paie du mois de septembre. Ils peuvent toutefois revenir au taux foyer via le service « Gérer mon prélèvement à la source » sur impots.gouv.fr ou par téléphone au 0809 401 401 (service gratuit + coût appel).

En tant qu'employeur, vous disposerez ensuite de **2 mois** pour appliquer le nouveau taux notifié via la DSN.

Jurisprudence



Maladie pendant les congés payés : la Cour de cassation acte le droit au report

Se conformant au droit de l'Union Européenne, la Cour de cassation juge désormais que l'arrêt de travail pour cause de maladie intervenu pendant la prise des congés payés emporte le report des congés coïncidant avec la maladie, à condition que le salarié ait notifié son arrêt à l'employeur.

Dès lors qu'un salarié est placé en arrêt maladie pendant ses congés payés, il a le droit de les voir reportés, sous réserve d'en avoir informé son employeur. En effet, la Cour considère que la maladie empêche le salarié de bénéficier du repos auquel il a droit. Cet arrêt constitue un revirement de jurisprudence attendu depuis les décisions constantes de la CJUE depuis 2012, illustrant la volonté de la chambre sociale de faire prévaloir le droit européen sur le droit interne.

Jusqu'à présent, le salarié tombant malade au cours de ses congés payés ne pouvait prétendre à aucun report, l'employeur étant considéré comme ayant rempli son obligation. Dorénavant, les jours de congés non utilisés pourront être pris ultérieurement, dès lors que l'arrêt maladie est dûment notifié à l'employeur. Cette précision pratique est essentielle : sans notification, aucun report ne pourra être revendiqué. La solution s'applique à l'ensemble des congés payés, qu'ils soient légaux ou conventionnels.

Quelle application rétroactive de cette jurisprudence ?

La solution s'applique rétroactivement aux situations passées, sous réserve que le salarié ait notifié à l'employeur les arrêts maladie survenus pendant ses congés. Se pose alors la question de la prescription et du point de départ de l'action du salarié. S'agissant de l'action en nature du droit à congés payés, le délai de prescription est biennal lorsque le contrat de travail est en cours. En revanche, lorsque le contrat est rompu, le délai applicable est triennal, puisqu'il s'agit alors d'une action en paiement du salaire. Le point de départ est fixé à l'expiration de la période de prise des congés payés, à condition que l'employeur démontre avoir accompli les diligences légales nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit.

Ce revirement, d'application immédiate, soulève par ailleurs plusieurs interrogations pratiques : articulation entre indemnités de congés payés et indemnités journalières de sécurité sociale, régularisation de la paie, calcul du solde de congés et modalités de report. Autant de points qui devront être précisés par les juridictions du fond dans les prochains mois.

Cass. soc. 10 sept. 2025, n° 23-22.732

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.

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 5ème (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.

Ce qu'il faut retenir de l'arrêt

La Cour de cassation juge que les congés payés doivent être assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires, même si le salarié n'a pas accompli 35 heures de travail effectif sur la semaine. Dès lors, les heures accomplies au-delà de l'horaire habituel doivent être majorées, la prise de congés payés ne pouvant priver le salarié de cet avantage financier. Cette décision constitue un revirement de jurisprudence opéré sous l'influence du droit de l'Union européenne.

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

La discrimination syndicale cause nécessairement un préjudice au salarié

Pour la Cour de cassation, le seul constat d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation, sans que le salarié ait besoin de démontrer que cette discrimination lui a causé un préjudice.

La Cour de cassation a abandonné la théorie du "préjudice nécessaire", sauf exceptions...

Depuis un arrêt du 13 avril 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation est revenue sur sa jurisprudence dite "du préjudice nécessaire", considérant que le salarié devait en principe prouver le préjudice subi pour obtenir réparation. Ce principe a été rappelé à plusieurs reprises, notamment en matière de visite médicale ou de convention de forfait en jours.

Toutefois, la Cour a progressivement admis certaines exceptions, dans lesquelles la seule violation d'une règle entraîne en elle-même un préjudice. Tel est le cas, par exemple, de la perte injustifiée de l'emploi, du dépassement des durées maximales de travail, du non-respect des temps de pause ou encore du travail pendant un arrêt maladie ou un congé maternité. Dans ces situations, la réparation est automatique dès lors que le texte interne ou la norme européenne violée confère au salarié un droit subjectif, clair et inconditionnel.

La discrimination syndicale rejoint désormais ces hypothèses. Dans l'affaire en cause, un salarié protégé, licencié pour inaptitude après l'expiration de sa période de protection, invoquait un harcèlement moral et une discrimination syndicale. La cour d'appel avait reconnu la discrimination mais refusé d'allouer des dommages-intérêts, estimant que le salarié n'apportait pas la preuve d'un préjudice distinct. La Cour de cassation casse cette décision, affirmant que la seule constatation d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation.

Elle déduit cette solution des articles L.1134-5, L.2141-5 et L.2141-8 du Code du travail, selon lesquels toute mesure de discrimination syndicale ouvre droit à dommages-intérêts. En consacrant ainsi la reconnaissance d'un préjudice nécessaire lié à la discrimination syndicale, la Haute juridiction réaffirme la protection renforcée attachée à la liberté syndicale.

Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-21.124

C'est arrivé dans vos magasins

“Je sais que mon salarié a plusieurs emplois...”

Un salarié peut-il cumuler 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 heures de travail effectif par jour ;
- 48 heures effectives par semaine, sans toutefois excéder, sur une période de 12 semaines consécutives, une moyenne de 42 heures effectives par semaine.

Ces durées maximales doivent être respectées, quel que soit le nombre d'employeurs, le type ou 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, la responsabilité de l'employeur peut être engagée pour manquement à son **obligation de sécurité**, notamment en cas d'accident du travail lié à la fatigue du salarié multi-employeurs.

Le salarié pourrait également demander des dommages et intérêts pour violation de la durée maximale du travail (par exemple, si des heures supplémentaires entraînent le franchissement des seuils précités).

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 (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 sont respectées.

L'employeur peut donc demander au salarié multi-employeurs une attestation écrite certifiant qu'il respecte les dispositions relatives à la durée du travail.

Et si le salarié refuse de communiquer ces informations ?

Le salarié qui refuse de transmettre à un employeur les informations permettant de vérifier le respect des durées maximales peut être licencié, le cas échéant pour faute grave.

En cas de cumul d'emplois entraînant un dépassement de la durée maximale du travail, le salarié doit régulariser sa situation dans les plus brefs délais, en choisissant entre ses emplois ou en réduisant ses heures.

3. Quels sont les autres risques ?

En cas de non-respect de la durée maximale de travail, l'employeur est **pénallement responsable**, solidairement avec l'autre employeur et le salarié.

- Amende de 4e classe : 750 € maximum ;
- Amende administrative possible : jusqu'à 4 000 € par infraction, sur décision de l'inspecteur du travail.

4. Quelles sont les autres obligations à respecter ?

Respect de l'obligation de loyauté

Le salarié cumulant plusieurs emplois doit respecter son **obligation de loyauté** : il ne peut exercer une activité concurrente de celle de son employeur.

Respect de la clause d'exclusivité

Le cumul peut être interdit par une **disposition conventionnelle** ou une **clause d'exclusivité** prévue au contrat.

Toutefois, cette clause est interdite pour les salariés à temps partiel (Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.418) et strictement encadrée pour les temps pleins.

Gestion des congés payés

Le salarié doit bénéficier de **congés payés sur la même période** dans toutes les entreprises. L'employeur secondaire s'aligne sur les dates fixées par l'employeur principal.

Gestion des plannings

Pour les salariés à temps partiel, la convention collective prévoit la possibilité d'un **aménagement d'horaires** afin de faciliter le cumul d'emplois, sous réserve d'une compatibilité entre les périodes de travail.

Aucune obligation d'aménagement ne s'applique aux salariés à temps plein, sous réserve du respect de l'exécution de bonne foi du contrat.