

Un chauffeur peut-il travailler pour plusieurs employeurs dans le transport ?

Réponse courte

Un chauffeur à **temps plein** ne peut pas conclure un second contrat de travail sans l'**autorisation expresse** de son employeur, conformément à l'article 25 de la CCT Transports et Logistique 2025-2026.

Cette restriction vise à garantir le respect des durées maximales de travail : les heures prestées chez plusieurs employeurs doivent être **additionnées** pour vérifier le plafond de durée maximale de 48 heures en moyenne. Un chauffeur à temps partiel peut en revanche cumuler deux emplois, mais il doit informer chaque employeur et fournir mensuellement les relevés de temps de travail accomplis chez l'autre.

Définition

L'article 25 de la CCT Transports et Logistique pose le principe de la **computation des durées** : lorsque le salarié travaille pour plusieurs employeurs, la durée de travail est additionnée. Ce mécanisme garantit que les plafonds de temps de travail prévus par la convention collective et le Règlement (CE) 561/2006 sont respectés, indépendamment du nombre d'employeurs.

Le cumul d'emplois dans le transport routier est particulièrement encadré en raison des enjeux de **sécurité routière** : un conducteur fatigué représente un danger pour lui-même et pour les autres usagers de la route. La directive 2002/15/CE relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier impose d'ailleurs cette addition des heures.

Conditions d'exercice

Les règles de cumul diffèrent selon que le chauffeur est à temps plein ou à temps partiel.

Situation	Règle	Base conventionnelle
Temps plein — second contrat	Interdit sauf autorisation expresse de l'employeur	Art. 25 CCT
Temps partiel — second contrat	Autorisé avec obligation d'information	Art. 25 CCT
Addition des heures	Obligatoire, tous employeurs confondus	Art. 25 CCT
Maximum hebdomadaire (> 3,5t)	48h en moyenne sur 4 mois, 60h max isolée	Art. 20.1 CCT

L'autorisation de l'employeur pour le salarié à temps plein doit être expresse, ce qui implique un accord écrit. L'absence d'autorisation rend le cumul irrégulier et peut constituer un manquement contractuel du salarié.

Modalités pratiques

Le respect de la règle d'addition des durées impose des obligations pratiques tant pour le salarié que pour chaque employeur.

Obligation	Détails
Information de l'employeur (temps partiel)	Dès la conclusion du second contrat
Communication mensuelle	Chaque salarié fournit à chaque employeur les temps de travail chez l'autre
Vérification par l'employeur	Contrôle du respect des maxima hebdomadaires et journaliers
Conservation des données	Au moins 2 ans (art. 24 CCT)

L'employeur qui constate que le cumul entraîne un dépassement des durées maximales doit adapter les plannings pour ramener le temps de travail total dans les limites conventionnelles et réglementaires.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de formaliser l'autorisation de cumul d'emploi par écrit, en précisant les conditions et limites. L'employeur devrait prévoir une clause contractuelle rappelant l'obligation d'information en cas de second emploi et les conséquences de son non-respect. Un suivi mensuel rigoureux des heures déclarées par le salarié au titre de son autre emploi est indispensable pour éviter tout dépassement des plafonds légaux.

En cas de doute sur la véracité des déclarations du salarié, l'employeur peut demander une attestation signée par l'autre employeur. Le non-respect de l'obligation d'information par le salarié peut justifier une sanction disciplinaire, voire constituer une faute grave si la sécurité routière est compromise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 25 CCT Transports	Computation des durées et cumul d'emplois
Art. 20.1 CCT Transports	Durée maximale hebdomadaire (48h moyenne, 60h max)
Règlement (CE) 561/2006	Temps de conduite et de repos
Directive 2002/15/CE	Aménagement du temps de travail dans le transport routier

Le cumul d'emplois dans le transport est strictement encadré pour des raisons de sécurité routière. Les heures prestées chez tous les employeurs sont additionnées. Le salarié à temps plein a besoin d'une autorisation expresse, tandis que le salarié à temps partiel doit informer ses employeurs et fournir mensuellement ses relevés horaires.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.