

Un chauffeur à temps partiel doit-il informer son employeur s'il conclut un second contrat ?

Réponse courte

Oui, **obligatoirement**. L'article 25 de la CCT Transports et Logistique 2025-2026 impose au salarié à temps partiel d'informer son employeur **dès qu'il conclut un second contrat** de travail. Il doit ensuite fournir **mensuellement** à chacun de ses employeurs les temps de travail accomplis auprès de l'autre.

Cette obligation permet de vérifier le respect des durées maximales de travail, puisque les heures prestées chez plusieurs employeurs doivent être additionnées pour le calcul du plafond de durée maximale de 48 heures en moyenne.

Définition

L'obligation d'information du chauffeur à temps partiel découle du principe de **computation des durées** posé par l'article 25 de la CCT Transports et Logistique. Ce principe impose que les heures de travail prestées auprès de l'ensemble des employeurs soient additionnées pour vérifier le respect des plafonds légaux et conventionnels.

Contrairement au salarié à temps plein qui ne peut conclure un second contrat qu'avec l'autorisation expresse de son employeur, le salarié à temps partiel peut librement cumuler deux emplois. En contrepartie de cette liberté, il est soumis à une **double obligation** : informer immédiatement l'employeur de la conclusion du second contrat et transmettre mensuellement les relevés de temps de travail.

Questions fréquentes

À quelle fréquence le chauffeur doit-il transmettre ses heures à son autre employeur ?

Mensuellement. L'article 25 de la CCT Transports & Logistique impose une communication mensuelle à chaque employeur des temps de travail accomplis chez l'autre. Cette régularité permet de vérifier en continu le respect des plafonds hebdomadaires.

Comment justifier les heures déclarées par le salarié à temps partiel ?

Le salarié peut fournir un relevé d'heures signé par l'autre employeur ou une copie des données du tachygraphe. En cas de doute, l'employeur peut demander une attestation signée par l'autre employeur ou organiser un échange direct entre employeurs avec accord du salarié.

Que doit faire l'employeur informé d'un second contrat d'un temps partiel ?

L'employeur doit intégrer les heures déclarées dans son propre suivi. Si le total chez les deux employeurs dépasse les maxima conventionnels, c'est à chaque employeur d'adapter le planning de son côté pour respecter les plafonds.

Quelle clause prévoir dans un contrat à temps partiel sur le cumul ?

Une clause peut rappeler l'obligation d'information de l'article 25 de la CCT Transports & Logistique avec les conséquences disciplinaires en cas de manquement. La fourniture d'un formulaire type de déclaration mensuelle facilite la communication régulière des heures.

Quelle forme prend l'information initiale d'un second contrat ?

L'information initiale doit être faite par écrit recommandé (courrier, e-mail avec accusé de réception) dès la conclusion du second contrat. Cette formalité permet de constituer une preuve en cas de litige et de garantir la traçabilité de la déclaration.

Un chauffeur à temps partiel doit-il informer son employeur s'il conclut un second contrat ?

Oui obligatoirement. L'article 25 de la CCT Transports & Logistique 2025-2026 impose au salarié à temps partiel d'informer son employeur dès la conclusion d'un second contrat et de fournir mensuellement les temps de travail accomplis chez l'autre employeur.

Conditions d'exercice

L'obligation d'information comporte deux volets distincts, chacun avec un calendrier précis.

Obligation	Moment	Destinataire	Base conventionnelle
Information initiale	Dès la conclusion du second contrat	Chaque employeur	Art. 25 CCT
Communication mensuelle	Chaque mois	Chaque employeur	Art. 25 CCT
Contenu de la communication	Temps de travail accomplis chez l'autre employeur	Chaque employeur	Art. 25 CCT

Le non-respect de cette obligation constitue un manquement aux dispositions conventionnelles. L'employeur qui n'est pas informé du cumul ne peut pas vérifier le respect des durées maximales et risque de se trouver en infraction sans le savoir.

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'obligation d'information nécessite un cadre organisationnel clair entre le salarié et ses employeurs.

Aspect	Détails
Forme de l'information initiale	Écrit recommandé (courrier, e-mail avec accusé)
Forme de la communication mensuelle	Relevé des heures signé par l'autre employeur ou copie tachygraphe
Vérification par l'employeur	Contrôle des totaux hebdomadaires (max 48h moyenne, 60h isolée)
Conséquence d'un dépassement	Adaptation obligatoire du planning

L'employeur récepteur de l'information doit intégrer les heures déclarées dans son propre suivi du temps de travail. Si le total des heures chez les deux employeurs dépasse les maxima conventionnels, c'est à chaque employeur d'adapter le planning de son côté.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'inscrire dans le contrat de travail à temps partiel une clause rappelant l'obligation d'information prévue par l'article 25 de la CCT, avec mention des conséquences disciplinaires en cas de manquement.

L'employeur devrait fournir au salarié un formulaire type de déclaration mensuelle facilitant la communication des heures prestées chez l'autre employeur.

Un contrôle régulier de cohérence entre les déclarations du salarié et les données disponibles (tachygraphe, plannings) est recommandé. En cas de doute, l'employeur peut demander une attestation signée par l'autre employeur. La transparence réciproque entre les deux employeurs, avec l'accord du salarié, constitue la meilleure garantie de conformité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 25 CCT Transports	Computation des durées et obligation d'information
Art. 5 CCT Transports	Temps partiel — modalités légales
Art. 20 CCT Transports	Durée maximale de travail hebdomadaire
Règlement (CE) 561/2006	Temps de conduite et de repos

L'obligation d'information est double : immédiate à la conclusion du second contrat, puis mensuelle pour les heures prestées. Le non-respect expose le salarié à des sanctions disciplinaires et peut compromettre la sécurité routière si les durées maximales sont dépassées sans que l'employeur en soit informé.

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.