

WilhelmGilliéron

AVOCATS

DROIT DU TRAVAIL

Mener une activité accessoire en parallèle de son activité salariée est possible en droit suisse, mais à quoi faut-il être attentif ?



Auteur: Léa Wyssbrod | Le : 17 juin 2024

Mener une activité accessoire en parallèle de son activité salariée est possible en droit suisse, mais à quoi faut-il être attentif ?

Le droit suisse prévoit la possibilité pour le travailleur de cumuler plusieurs emplois et notamment de mener une activité accessoire parallèlement à son activité salariée. Tant l'employeur que l'employé doivent cependant porter une attention particulière aux éléments suivants :

A. Généralités

De manière générale, l'employé est libre d'exercer une activité rémunérée en parallèle de son emploi. Cette activité peut consister en un contrat de travail ou en une activité indépendante, y compris lorsque le temps de travail dépasse 100%.

L'accord de l'employeur n'est en principe pas nécessaire, sous réserve d'interdiction légale ou contractuelle expresse.

L'employé menant une telle activité doit respecter certaines obligations vis-à-vis de l'employeur, comme notamment le devoir de diligence et de fidélité, l'interdiction de faire concurrence et le respect du temps de travail et de repos.

B. Obligation de diligence et de fidélité

En vertu de son devoir de diligence, le travailleur doit exercer son activité au plus près des intérêts de l'employeur conformément aux règles de la bonne foi. Le devoir de fidélité de l'employé lui impose également de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a CO).

Ces obligations imposent notamment à l'employé de fournir un travail de qualité, sans être épuisé ou surchargé par des activités parallèles. En d'autres termes, les éventuels autres emplois du travailleur ne doivent pas compromettre l'exécution du travail de l'employé et nuire à ses performances.

Les activités menées par l'employé doivent également demeurer compatibles entre elles et ne pas faire concurrence à l'employeur.

C. Temps de travail et de repos

Si l'employé est soumis à la loi sur le travail (LTr, RS 822.11)[1], son employeur, cas échéant, ses employeurs, devront respecter et prêter une attention particulière aux aspects suivants (art. 9 à 28 LTr) :

- Durée maximale de la semaine de travail / Travail supplémentaire ;
- Durée maximale du travail quotidien (14 heures le jour / 10 heures la nuit) ;
- Repos quotidien et hebdomadaire (45/50 heures) ;
- Demi-journée de congé hebdomadaire ;
- Travail du dimanche ;
- Autres dispositions spécifiques (notamment Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail ; éventuelles conventions collectives de travail applicable).

La responsabilité du respect des prescriptions de la loi sur le travail incombe à l'employeur de sorte qu'il doit être attentif à ce que les maximas susmentionnés ne soient pas dépassés.

D. Quelques exceptions

Certaines dispositions légales ou contractuelles limitent la possibilité pour le travailleur de mener une activité accessoire.

Il en est notamment ainsi pour le personnel de la Confédération, puisqu'une obligation d'annonce de toute activité accessoire doit être effectuée en vertu de l'art. 91 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3)[2].

Le Tribunal fédéral a d'ailleurs eu récemment l'occasion de se prononcer sur la possibilité pour un membre de l'Armée suisse d'exercer une activité accessoire et est parvenu à la conclusion que le devoir de diligence et de fidélité de cet employé avait été violé en raison de l'omission de celui-ci de ne pas avoir déclaré son activité accessoire alors même que celle-ci était importante et menée sur une longue période (TF 1C_595/2023 du 26 mars 2024)[3].

L'employé endossant une fonction dirigeante élevée peut également se voir interdire par l'employeur la possibilité de mener une activité parallèle rémunérée dans le cas où une certaine confusion serait créée avec le public. Il s'agira notamment du cas où le tiers de bonne foi n'est pas en mesure d'identifier en quelle qualité agit l'employé.

E. Conclusion

En d'autres termes, le travailleur dispose de la possibilité de mener une activité accessoire à son emploi, à la condition que celle-ci ne soit pas restreinte par la loi, par une disposition contractuelle ou par la fonction même de l'employé.

[L'étude Wilhelm Gilliéron Avocats SA](#) se tient à votre entière disposition pour toutes questions en la matière.

[1] www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr

[2] www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr

[3] www.bger.ch

Source :

<https://www.wg-avocats.ch/actualites/mener-une-activite-accessoire-en-parallele-de-son-activite-salariee-est-possible-en-droit-suisse-mais-a-quoi-faut-il-etre-attentif/>