



Cumul emplois et indemnités chômage après démission

Par **Nicolaiev**, le **22/12/2011** à **12:01**

Bonjour tout le monde.

J'aurais besoin de quelques renseignements.

Je cumule plusieurs emplois. Je travaille dans une entreprise "A" depuis 12 ans en CDD (270 contrats, totalement illégal... enfin bref) plus ou moins à temps complet et depuis 6 mois, j'ai pris un second boulot dans une entreprise "B", en CDI, à temps complet. Cela me fait donc deux temps complets, ce qui est ingérable sur du long terme. Je démissionne bientôt de l'entreprise B (CDI) et mon dernier CDD dans l'entreprise A prend fin bientôt lui aussi.

Je vais donc m'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi.

Sachant qu'après une démission, il y a une période de carence (4 mois d'après ce que j'ai lu), pourrais je tout de même toucher immédiatement les indemnités calculées sur la base de ce que j'ai touché dans l'entreprise A (fin de contrat) ?

De même, j'ai un projet de création d'entreprise sous le statut d'auto-entrepreneur. Pour le lancer, j'envisage d'utiliser mon crédit d'indemnités chômage (1/4 de la totalité des indemnités versé d'un coup + 1/4 versé 3 mois plus tard).

Devrais je attendre la fin de la période de carence pour en bénéficier ?

Merci d'avance.

Par **pat76**, le **22/12/2011** à **14:46**

Bonjour

Vous travaillez combien d'heures par semaine en cumulant vos deux emplois?

12 ans en CDD, c'est parce que vous avez acceptez le fait.

Par **Nicolaiev**, le **22/12/2011** à **15:20**

Avec les 2 emplois, je travaille entre 63h et 70h par semaine depuis 6 mois.
Pour ce qui est des 12 ans de CDD, oui, bien sûr que je l'ai accepté, on ne m'a pas retenu de force... Toutefois, j'avais l'espoir que mon employeur regularise la situation en me proposant un CDI (les besoins etaient réels et permanents, ce qui justifiait la création d'un poste). Un dossier a d'ailleurs été monté auprès des conseillers prud'hommes et attend sagement que je lance la procedure. J'espere bien une requalification des CDD en CDI, ainsi qu'une plainte pour licenciement abusif et les indemnités qui vont avec. Mais là n'est pas le sujet...
Ce que je souhaite savoir, c'est si le fait de demissionner d'un des 2 postes (CDI) va me penaliser pour toucher les indemnités chômage du second poste (fin de CDD)...
Merci d'avance

Par **pat76**, le **22/12/2011** à **16:33**

Bonjour

Vous êtes dans l'illégalité la plus complète car même avec deux emplois, vous n'avez pas le droit de travailler plus de 48 heures par semaine.

Finissez votre CDD et demandez une rupture conventionnelle à votre employeur pour le CDI.

Mais, vous allez devoir vous expliquer pour le dépassement de l'horaire maximum hebdomadaire lorsque vous demanderez vous indemnités de chômage.

Par **Nicolaiev**, le **22/12/2011** à **17:23**

Re bonjour et merci pour vos réponses.

Oui, j'étais bien au courant de cette histoire de 48h/semaine. Toutefois, il me semblait que ce plafond était là pour proteger le salarié contre un employeur qui voudrait le faire trop travailler, et non pas pour mettre des bâtons dans les roues de ceux qui veulent "travailler plus pour gagner plus" (il y en a...)

Qu'entendez vous par "vous expliquer avec les assedics" ?

Pensez vous que mes droits pourraient ne pas etre calculés sur les deux emplois ? J'ai pourtant cotisé sur les deux salaires...

J'ai demandé une rupture conventionnelle à mon employeur "B" mais il refuse car il souhaite que je reste dans l'entreprise. Ma seule solution reste donc la demission...

Avec mon dossier "banca", je sens que je vais galerer pour faire valoir mes droits... Déjà qu'avec un dossier "propre" ce n'est pas gagné...

Merci

Par **pat76**, le **22/12/2011** à **18:10**

Rebonjour

Je vous le répète, vous n'avez pas respecté la durée hebdomadaire maximum de 48 heures.

Elle est aussi bien pour l'employeur que pour le salarié ayant plusieurs employeurs.

Article L 8261-1 du Code du travail:

" Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des disposition légale de sa profession.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 mars 2009; pourvoi n° 07-43985:

" Attendu, d'abord, qu'aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession; ensuite, qu'un employeur ne peut conserver à son service un salarié qui méconnaît cette interdiction; enfin, qu'en cas de cumul par le salarié de deux contrats de travail entraînant un tel dépassement, l'employeur, auquel le salarié demande de réduire son temps de travail, n'est pas tenu d'accepter cette modification du contrat de travail; "

Un salarié peut parfaitement exercer plusieurs emplois dans différentes entreprises en vertu de plusieurs contrats de travail, y compris lorsque le travail s'exécute dans la même semaine. Il s'agit là d'un des aspect de la liberté de contracter et de la liberté du travail. Cependant cette double liberté doit se concilier avec les règles relatives à la limitation de la durée hebdomadaire du travail résultant des articles L 3121-35 et suivants du Code du travail: au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures; mais la durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Ces règles ayant un caractère d'ordre public absolu, en raison des nécessités de protection de la santé des salariés; le Code du Travail n'autorise aucun salarié à accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail légalement applicable à sa profession (article L 8261-1 du Code du travail), à l'exception de quelques dérogations pour les oeuvres d'intérêt général et des travaux urgents (article L 8261-3 du Code du travail) et nul ne peut recourir au service d'une personne qui méconnaît l'interdiction précitée (article L 8261-2 du Code du travail. La Cour de Cassation décide, en conséquence, qu'il appartient à l'employeur d'adresser une mise en demeure au salarié de mettre fin à cette situation de dépassement prohibée et l'inertie de ce dernier justifie son licenciement, de même que son refus de choisir une solution permettant de l'employer dans des conditions légales.

Donc, vous étiez en infraction et vos deux employeurs également si ils étaient informés de la situation.

Celui vous ayant fait le deuxième contrat aurait dû réduire les heures ou rompre le contrat.

Ce sera à vous de donner des explications si l'on vous en demande. Ne soyez pas étonnez si

c'est le cas.

Par **Nicolaiev**, le **22/12/2011** à **19:19**

Ok, mais concrètement, comment cela peut il se traduire ? Quels sont les risques encourus ?
(par moi)

- Pourrais je toucher les indemnités chômage sur les cotisations des 2 salaires ?

- Aurais je une durée de carence pour toucher les indemnités chômage liées à la fin de mon CDD chez l'employeur "A", à cause de ma démission chez "B" ?

- Pourrais débloquer immédiatement le crédit d'indemnités pour la création d'entreprise ou devrais je attendre la fin de la carence ?