

Brochure n° 3368

**Accords professionnels**  
**INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**  
**(IEG)**

---

ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 2010  
RELATIF AU CUMUL D'EMPLOIS OU D'ACTIVITÉS

NOR : ASET1051210M

PRÉAMBULE

La nature particulière des activités exercées par la plupart des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières a conduit à réglementer strictement les possibilités de cumul d'emplois pour les salariés des industries électriques et gazières. C'est l'objet de la circulaire Pers. 92 du 7 août 1947, rendue applicable à toutes les entreprises de la branche professionnelle par décision Enn. 895 du 28 août 1947 du ministre de l'industrie.

L'évolution du droit commun du travail et le développement de nouvelles formes d'emploi ont conduit à assouplir, y compris dans le secteur public, les possibilités offertes aux salariés d'exercer simultanément plusieurs emplois auprès de plusieurs entreprises ou plusieurs activités.

Afin de prendre en compte la sécurité d'approvisionnement du territoire national en énergie et les possibilités offertes aux salariés d'exercer simultanément plusieurs emplois ou activités, les partenaires de la branche professionnelle des industries électriques et gazières conviennent par le présent accord d'assouplir les règles jusqu'alors posées par la circulaire Pers. 92 de manière à permettre le cumul d'emplois ou d'activités pour un même salarié, en ne maintenant de restrictions à ce principe que dans la mesure où un tel cumul serait incompatible avec les contraintes de continuité de

service inhérentes aux activités et aux missions de service public des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Dans ce cadre, les partenaires de la branche professionnelle des industries électriques et gazières ont souhaité, par le présent accord, encadrer le dispositif du cumul et s'assurer de l'information complète des salariés sur leurs droits et obligations.

## **1. Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de substituer au principe d'interdiction de cumul d'emplois posé par la circulaire Pers. 92 un principe inverse de liberté de cumul assorti de quelques aménagements.

Ainsi, le présent accord, conclu conformément aux dispositions de l'article L. 713-2 du code du travail (ancien), se substitue à la circulaire Pers. 92 prise en exécution du statut national du personnel des industries électriques et gazières le 7 août 1947 rendue applicable à l'ensemble du personnel des industries électriques et gazières par décision Enn. 895 du 28 août 1947.

## **2. Substitution au principe d'interdiction de cumul d'un principe de liberté de cumul d'emplois ou d'activités assorti d'une obligation d'information**

2.1. Principe de liberté de cumul d'activités salariées et/ou non salariées (par exemples l'auto-entreprise, profession libérale, vendeur à domicile indépendant...)

Sous réserve des dispositions du 3 ci-dessous, le cumul d'activités exercées simultanément par un même salarié travaillant dans une entreprise de la branche est possible dès lors qu'il ne contrevient pas :

- s'agissant du cumul d'emplois salariés, à la réglementation concernant la durée maximale de travail autorisée (cf. 2.3.1 du présent accord), aux dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire (cf. 2.3.3 du présent accord) et aux congés considérés comme des périodes de repos effectifs (par exemple, les congés annuels) ;
- s'agissant du cumul d'activités salariées ou non salariées, à la réglementation propre à certaines professions.

2.2. Règles communes à toute forme de cumul d'activités salariées ou non salariées (par exemple l'auto-entreprise, profession libérale, vendeur à domicile indépendant...)

Le salarié est tenu d'informer chacun de son ou de ses employeurs soumis au présent accord de ce qu'il cumule un emploi et/ou une activité (concernant, plus particulièrement le cumul d'activités salariées, cf. 2.3.1 du présent accord). En retour, il est remis au salarié une notice d'informa-

tions (voir annexe) visant à lui rappeler l'ensemble des obligations auxquelles il reste soumis.

Le cumul d'activités ne dispense pas le salarié du respect de ses obligations contractuelles à l'égard de son ou de ses employeurs : le salarié est tenu, notamment, au respect de l'obligation de loyauté, inhérente à tout contrat de travail.

Cette obligation a pour conséquence d'exclure, en particulier, l'exercice direct par le salarié d'une activité concurrente à celle d'un de ses employeurs ou sa participation à une telle activité. Doit, notamment, être considérée comme activité concurrente l'activité dont l'exercice est susceptible de créer, soit un avantage particulier au profit du nouvel employeur ou de la nouvelle entreprise, soit un préjudice à l'employeur initial.

Cette obligation a aussi pour effet d'interdire au salarié d'appartenir, à quel que titre que ce soit, à un sous-traitant (dans le cadre d'un contrat de travail, en qualité de dirigeant, en tant qu'auto-entrepreneur...) ou de le contrôler s'il est amené, dans le cadre de ses fonctions, à intervenir dans le choix de ce dernier.

Le cumul d'activités doit se faire dans le respect des obligations légales et réglementaires auxquelles le salarié est soumis, en particulier, de l'obligation de confidentialité liée à la détention d'informations commercialement sensibles (loi n° 2000-108 du 10 février 2000 relative à la modernisation et au développement du service public de l'électricité, telle que modifiée ; loi n° 2003-8 du 3 janvier 2003 relative aux marchés du gaz et de l'électricité et au service public de l'énergie).

### 2.3. Règles spécifiques au cumul d'emplois salariés : une obligation d'information

2.3.1. Le temps de travail total des salariés à employeurs multiples est soumis au respect de la durée maximale du travail.

En conséquence et conformément au 2.2 du présent accord, le salarié est tenu d'informer chacun de son ou de ses employeurs soumis au présent accord sur ses autres engagements contractuels et de lui déclarer la durée de travail pour chacun desdits engagements. Cette information est réalisée à l'occasion de son embauche. Elle est également réalisée en cours d'exécution d'un premier contrat de travail, lors de la conclusion d'un second contrat.

2.3.2. A la date de signature du présent accord et sans préjudice d'adaptations ultérieures, l'article L. 8261-3 du code du travail prévoit toutefois que les règles relatives au respect de la durée maximale du travail ne s'appliquent pas dans les seuls cas suivants :

- les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;

- les travaux accomplis pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole ;
- les petits travaux ménagers accomplis chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;
- les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

2.3.3. Le cumul d'activités salariées doit s'exercer dans le respect des obligations légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire telles que prévues aux articles L. 3131-1, L. 3131-2 et L. 3132-2 du code du travail et aux congés considérés comme des périodes de repos effectifs.

### **3. Restrictions à la liberté du cumul d'activités salariées ou non salariées dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières**

#### **3.1. Principe de restriction**

Comme évoqué au préambule du présent accord, les signataires soulignent la nature particulière de l'activité des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, qui concourent aux missions de service public de l'électricité et du gaz, en assurant sa continuité. Ces entreprises, qui participent à la sécurité d'approvisionnement du territoire national, doivent également assurer en permanence la sécurité des personnes et des biens et la sûreté des installations qu'elles exploitent.

Ces contraintes justifient que le principe général de liberté de cumul d'activités qui prévaut désormais soit assorti des limites qui suivent.

Les signataires conviennent que l'exercice simultané de toute autre activité, hormis celles visées au 3.2 ci-dessous, est incompatible avec les emplois ou activités exercés, pour les besoins de l'exploitation des ouvrages, dans le cadre des services continus ou de l'astreinte qui suppose une disponibilité totale et l'absence de toute contrainte externe qui pourrait l'entraver. Pour ces raisons, les salariés affectés à ces emplois doivent continuer à se consacrer exclusivement, comme par le passé, à l'exercice desdits emplois.

Les emplois ou activités exercés dans le cadre des services continus visés ci-dessus sont ceux donnant lieu au versement d'une indemnité de service continu.

Doit être considérée comme astreinte au sens du présent accord la sujétion de service imposée à domicile ou à proximité, en dehors des heures normales de travail, donnant lieu au versement d'une indemnité horaire d'astreinte.

Le salarié retrouve, dans les conditions prévues au 2 du présent accord, la liberté de cumul d'activités, lorsqu'il est affecté à un nouvel emploi ne comportant pas d'exclusivité.

### 3.2. Exceptions

Ne sont pas concernées par la restriction visée au 3.1 les activités suivantes :

- les activités agricoles si elles ne revêtent pas un caractère professionnel, absorbant une part importante de l'activité du salarié ;
- les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance.

Ces activités, lorsqu'elles sont exercées à titre salarié, doivent, toutefois, être réalisées dans le respect des obligations inhérentes au contrat de travail telles que visées aux 2.2 et 2.3 du présent accord.

Le salarié est tenu d'en informer préalablement son employeur dans les mêmes conditions que celles prévues au 2.3.1 du présent accord.

En retour, il est remis au salarié une notice d'informations (voir annexe I) visant à lui rappeler l'ensemble des obligations auxquelles il reste soumis.

### 3.3. Cas particulier de la création et de la reprise d'entreprise

Conformément à l'article L. 1222-5 du code du travail, en cas de création ou de reprise d'entreprise, le principe de restriction visé au 3.1 du présent accord n'est pas applicable pendant une durée de 1 an.

Le salarié est tenu d'informer son employeur de la date à laquelle il crée ou reprend une entreprise.

La création ou la reprise d'entreprise doivent s'exercer dans le respect des règles visées aux 2.1 et 2.2 du présent accord.

## 4. Encadrement du dispositif

Le manquement aux obligations et aux restrictions édictées par le présent accord est susceptible des sanctions disciplinaires visées à l'article 6 du statut national des IEG.

## 5. Information des salariés

L'ensemble des employeurs de la branche professionnelle des IEG s'engagent à informer leurs salariés du nouveau dispositif mis en place par le présent accord selon les modalités habituellement mises en œuvre dans chacune des entreprises.

## 6. Dispositions finales

### 6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les DOM, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

## 6.2. Mise en œuvre de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension pris en application des dispositions de l'article L. 713-2 du code du travail (ancien). Il bénéficie, dès son entrée en vigueur, à l'ensemble des salariés compris dans son champ d'application.

Les signataires conviennent en outre que toute nouvelle embauche ou toute prise d'un nouveau poste intervenant après l'entrée en vigueur du présent accord sur un emploi ou une activité soumis à une exclusivité donnera lieu à une information du salarié.

## 6.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 713-2 du code du travail (ancien).

## 6.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## 6.5. Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

## 6.6. Révision

A la demande d'un groupement d'employeurs ou d'une ou de plusieurs fédérations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

## 6.7. Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UFE ;

UNEMIG.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FNEM FO.

## ANNEXE

NOTICE D'INFORMATION REMISE AU SALARIÉ EN CAS DE CUMUL D'EMPLOIS OU D'ACTIVITÉS EN APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE RELATIF AU CUMUL D'EMPLOIS OU D'ACTIVITÉS DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

---

Vous souhaitez exercer simultanément un emploi ou une activité (salarisée ou non) en plus de l'activité que vous exercez à (nom de l'entreprise de la branche professionnelle des IEG concernée). Nous vous invitons à prendre connaissance des informations qui suivent.

I. – Vous souhaitez cumuler votre emploi  
au sein de notre entreprise avec un autre emploi salarié

Il est rappelé que l'exercice de ce cumul doit se faire dans le respect des règles suivantes :

Cette activité ne doit pas nuire à l'accomplissement des fonctions que vous assurez au sein de notre entreprise et vous devez assumer toutes les obligations découlant du contrat de travail qui vous lie à (nom de l'entreprise de la branche professionnelle des IEG concernée), à savoir, notamment :

- le respect de l'obligation de confidentialité, et en particulier celle liée à la détention des informations commercialement sensibles <sup>(1)</sup> ;
- le respect des obligations de loyauté, de non-concurrence et de discrétion.

Ces obligations concernent, notamment, l'ensemble des renseignements ou informations dont vous pourriez avoir connaissance à l'occasion de vos fonctions ou du fait de votre présence dans l'entreprise.

L'obligation de loyauté a, en particulier, pour conséquence d'exclure que vous exerciez directement ou que vous participiez à une activité concurrente à celle d'un de vos employeurs. Doit, notamment, être considérée comme activité concurrente, l'activité dont l'exercice est susceptible de créer, soit un avantage particulier au profit de votre nouvel employeur ou de la nouvelle entreprise, soit un préjudice à votre employeur initial.

---

(1) Cf. articles 16 et 20 de la loi n° 2000-108 du 10 février 2000 relative à la modernisation et au développement du service public de l'électricité, telle que modifiée ; articles 2, 7, 9, 18 et 21 de la loi n° 2003-8 du 3 janvier 2003 relative aux marchés du gaz et de l'électricité et au service public de l'énergie et leurs décrets d'application.



L'obligation de loyauté a aussi pour effet de vous interdire d'appartenir, à quel que titre que ce soit, à un sous-traitant (dans le cadre d'un contrat de travail, en qualité de dirigeant, en tant qu'auto-entrepreneur...) ou de le contrôler, si vous étiez amené, dans le cadre de vos fonctions, à intervenir dans le choix de ce dernier.

Cette activité doit être réalisée dans les limites maximales légales de la durée du travail reprises aux articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail, c'est-à-dire un maximum de 44 heures de travail hebdomadaire en moyenne sur 12 semaines et une durée maximale hebdomadaire ne pouvant excéder 48 heures effectives ainsi qu'une durée quotidienne de travail effectif ne pouvant excéder 10 heures <sup>(1)</sup>, sauf dérogation.

Cette activité doit être réalisée dans le respect des règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire obligatoire, c'est-à-dire un minimum de 11 heures de repos par jour et de 35 heures de repos par semaine, sauf accord dérogatoire.

Cette activité ne doit pas être effectuée pendant :

- les congés considérés comme des périodes de repos effectifs (congés annuels et congé de maternité) ;
- les congés dont le régime juridique contient une interdiction d'exercer une activité professionnelle (congé parental d'éducation, sauf pour les activités d'assistance maternelle, congé de solidarité familiale ou travail à temps partiel ; congé de soutien familial sauf si le salarié bénéficiaire du congé est employé par la personne aidée ; congé sans solde pour convenances personnelles et congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans en application de l'article 20 du statut national du personnel des industries électriques et gazières) <sup>(2)</sup>.

Conformément à la réglementation applicable, l'énergie (gaz ou électricité) utilisée pour les besoins de cette activité ne peut donner lieu à application des tarifs particuliers accordés aux salariés de la branche professionnelle des IEG pour leur seule utilisation domestique.

---

(1) Sauf pour les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ; les travaux accomplis pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole ; les petits travaux ménagers accomplis chez des particuliers pour leurs besoins personnels ; les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage. Dans ces dernières hypothèses, pas de restriction quant à la durée.

(2) Cette énumération a été établie à la date de conclusion de l'accord. Elle est sujette à évolution en fonction des évolutions législatives ou réglementaires susceptibles d'intervenir dans ce domaine.

II. – Vous souhaitez cumuler votre emploi au sein de notre entreprise avec une activité non salariée (profession libérale, auto-entrepreneur...)

Il est rappelé que l'exercice de ce cumul doit se faire dans le respect des règles suivantes :

Cette activité ne doit pas nuire à l'accomplissement des fonctions que vous assurez au sein de (nom de l'entreprise de la branche professionnelle des IEG concernée), et vous devez assumer toutes les obligations découlant du contrat de travail qui vous lie à cette entreprise, à savoir, notamment :

- le respect de l'obligation de confidentialité, et en particulier celle liée à la détention des informations commercialement sensibles <sup>(1)</sup> ;
- le respect des obligations de loyauté, de non-concurrence et de discrétion.

Ces obligations concernent, notamment, l'ensemble des renseignements ou informations dont vous pourriez avoir connaissance à l'occasion de vos fonctions ou du fait de votre présence dans l'entreprise.

L'obligation de loyauté a, en particulier, pour conséquence d'exclure que vous exerciez directement ou que vous participiez à une activité concurrente à celle d'un de vos employeurs. Doit notamment être considérée comme activité concurrente l'activité dont l'exercice est susceptible de créer soit un avantage particulier au profit de votre nouvel employeur ou de la nouvelle entreprise, soit un préjudice à votre employeur initial.

L'obligation de loyauté a aussi pour effet de vous interdire d'appartenir, à quel que titre que ce soit, à un sous-traitant (dans le cadre d'un contrat de travail, en qualité de dirigeant, en tant qu'auto-entrepreneur...) ou de le contrôler, si vous étiez amené, dans le cadre de vos fonctions, à intervenir dans le choix de ce dernier.

Conformément à la réglementation applicable, l'énergie (gaz ou électricité) utilisée pour les besoins de cette activité ne peut donner lieu à application des tarifs particuliers accordés aux salariés de la branche professionnelle des IEG pour leur seule utilisation domestique.

### III. – Informations générales

1. Nous vous rappelons que si vous étiez amené, au sein de notre entreprise, à prendre un emploi, pour les besoins de l'exploitation des ouvrages, dans le cadre des services continus ou de l'astreinte <sup>(2)</sup>, aucun cumul ne

---

(1) Cf. articles 16 et 20 de la loi n° 2000-108 du 10 février 2000 relative à la modernisation et au développement du service public de l'électricité, telle que modifiée ; articles 2, 7, 9, 18 et 21 de la loi n° 2003-8 du 3 janvier 2003 relative aux marchés du gaz et de l'électricité et au service public de l'énergie et leurs décrets d'application.

(2) Les emplois ou activités exercés dans le cadre des services continus sont ceux donnant lieu au versement d'une indemnité de service continu. L'astreinte visée s'entend de la sujétion de service imposée à domicile ou à proximité, en dehors des heures normales de travail, donnant lieu au versement d'une indemnité horaire d'astreinte, en vue :

serait alors possible avec un emploi ou une activité, salarié ou non salarié, sauf s'il s'agissait des activités suivantes :

- les activités agricoles si elles ne revêtent pas un caractère professionnel, absorbant une part importante de l'activité du salarié ;
- les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance.

2. Nous vous rappelons que le manquement à l'ensemble des obligations et restrictions figurant dans l'accord de branche relatif au cumul d'emplois ou d'activités dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières sont susceptibles des sanctions disciplinaires visées à l'article 6 du statut national des IEG.

