Que se passe-t-il si un salarié cumule un emploi au Luxembourg et un autre à l'étranger ?

Réponse courte

Le salarié cumulant un emploi au Luxembourg et un autre à l'étranger doit respecter la **durée maximale de travail** de 40 heures par semaine en additionnant l'ensemble de ses emplois. Il doit informer son employeur luxembourgeois de ce cumul et respecter ses obligations contractuelles, notamment les éventuelles clauses d'exclusivité justifiées et l'obligation de loyauté envers l'employeur.

C'est le **Centre commun de la sécurité sociale** qui reçoit la déclaration d'activité dans plusieurs États, détermine la législation applicable et délivre le document portable A1. Il déclare tous ses revenus auprès de l'**Administration des contributions directes** pour éviter la double imposition. Le non-respect de la durée maximale de travail ou des obligations déclaratives expose le salarié à des **sanctions disciplinaires**, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Définition

Le cumul d'emplois correspond à la situation dans laquelle un salarié exerce simultanément plusieurs activités salariées, dont au moins une sous contrat de travail luxembourgeois et une ou plusieurs sous contrat de travail relevant d'un autre pays. Cette configuration implique l'application de règles spécifiques en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de fiscalité, en raison de la coexistence de plusieurs législations nationales.

Le cumul d'emplois peut concerner des postes à temps plein ou à temps partiel, et s'applique indépendamment du secteur d'activité ou du type de contrat, sous réserve du respect des obligations légales et contractuelles applicables à chaque relation de travail.

Questions fréquentes

Comment déterminer la sécurité sociale en cas de cumul d'emplois ?

Le salarié signale sa situation à la CNS et l'IGSS pour déterminer la législation applicable selon le règlement européen 883/2004. Les critères incluent le lieu d'emploi principal, la résidence et la part d'activité dans chaque pays. Le formulaire A1 atteste de la législation choisie.

Faut-il informer l'employeur luxembourgeois du cumul d'emplois ?

Oui, le salarié doit informer son employeur luxembourgeois du cumul d'activités. L'obligation de loyauté et les éventuelles clauses d'exclusivité justifiées doivent être respectées. Le défaut d'information peut justifier une sanction disciplinaire, voire un licenciement pour faute grave.

Le cumul d'emplois nécessite-t-il une déclaration fiscale ?

Oui, le salarié déclare tous ses revenus auprès de l'Administration des contributions directes pour éviter la double imposition. Les conventions fiscales bilatérales déterminent l'imposition selon le pays de résidence et la nature des revenus. Le bulletin d'impôt clarifie la situation fiscale globale.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que se passe-t-il si un salarié cumule un emploi au Luxembourg et à l'étranger ?

Le salarié doit respecter la durée maximale de 40 heures par semaine en additionnant tous ses emplois. Il informe son employeur luxembourgeois du cumul et respecte ses obligations contractuelles (clauses d'exclusivité justifiées, obligation de loyauté). La législation de sécurité sociale est déterminée par le règlement 883/2004.

Quelle durée maximale de travail en cas de cumul d'emplois ?

La durée maximale de 40 heures par semaine s'applique à l'ensemble des emplois additionnés (40 heures par semaine au Luxembourg, sauf dérogation). Le dépassement systématique expose le salarié à des sanctions disciplinaires et engage la responsabilité de l'employeur en cas d'accident de travail.

Quelles sanctions en cas de non-respect de la durée maximale ?

Le non-respect de la durée maximale ou des obligations déclaratives expose le salarié à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. L'employeur peut également être sanctionné par l'ITM pour défaut de surveillance des temps de travail effectifs.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, le cumul d'emplois n'est pas interdit par principe. Toutefois, il peut être limité ou interdit par certaines conditions légales et contractuelles.

Limitation	Fondement juridique	Conditions d'application
Clause d'exclusivité	Article L.121-4 (8) du Code du travail	Nulle et de nul effet par principe, sauf si justifiée par des motifs objectifs : sécurité/santé au travail, confidentialité des affaires, intégrité de la fonction publique, ou prévention de conflit d'intérêts
Clause de non-concurrence	Article L.125-8 du Code du travail	Doit être constatée par écrit, limitée dans le temps (max. 12 mois), dans l'espace (territoire luxembourgeois) et au secteur professionnel déterminé
Obligation de loyauté	Jurisprudence et article 1134 du Code civil	Interdit au salarié d'exercer une activité concurrente ou préjudiciable à l'employeur pendant l'exécution du contrat
Incompatibilités légales	Législations spécifiques	Certaines fonctions publiques ou professions réglementées

Le salarié doit informer son employeur luxembourgeois de tout cumul d'emplois susceptible d'affecter l'exécution de ses obligations contractuelles, en particulier en matière de durée maximale du travail, de repos, de confidentialité et de santé et sécurité au travail.

Modalités pratiques

Le salarié cumulant un emploi au Luxembourg et un autre à l'étranger doit veiller à ce que la durée totale de travail respecte les limites prévues par le Code du travail luxembourgeois. Cette limite s'applique à l'ensemble des emplois exercés, y compris ceux situés à l'étranger.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Durées maximales de travail applicables au cumul d'emplois :

Critère	Durée maximale	Base légale
Durée normale de travail	40 heures par semaine	Article L.211-5
Durée normale journalière	8 heures par jour	Article L.211-5
Durée maximale journalière	10 heures par jour	Article L.211-12
Durée maximale hebdomadaire	48 heures par semaine	Article L.211-12

Le salarié doit pouvoir justifier de ses horaires auprès de chaque employeur et, en cas de contrôle, auprès de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

En matière de **sécurité sociale**, c'est l'employeur qui déclare l'occupation au **Centre commun de la sécurité sociale** dans les huit jours (art. 425 CSS) ; le Centre commun détermine la législation applicable et délivre le document portable A1 au titre de ses missions (art. 413 CSS). L'affiliation principale dépend des règles de coordination européennes (règlement CE n° 883/2004), qui déterminent la législation applicable en fonction de la résidence et de la répartition de l'activité.

Le salarié doit également déclarer l'ensemble de ses revenus, luxembourgeois et étrangers, auprès de l'**Administration des contributions directes**, afin d'assurer une imposition correcte et éviter tout risque de double imposition.

L'employeur luxembourgeois doit s'assurer que la durée de travail déclarée au Luxembourg respecte la législation nationale, mais n'est pas tenu de contrôler l'activité étrangère du salarié. Toutefois, il doit veiller à la conformité globale en cas d'information ou de soupçon de dépassement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'insérer dans le contrat de travail une clause d'information ou d'autorisation préalable en cas de cumul d'emplois, afin de prévenir tout risque de conflit d'intérêts ou de dépassement de la durée maximale de travail.

L'employeur peut demander au salarié une déclaration écrite sur l'existence d'autres emplois, et doit sensibiliser le personnel à l'importance du respect des obligations légales en matière de temps de travail, de repos et de sécurité.

Le salarié doit conserver une traçabilité précise de ses horaires et de ses activités dans chaque pays, et saisir le Centre commun en cas de doute sur la législation de sécurité sociale applicable. Il est également conseillé de consulter un conseiller fiscal pour optimiser la déclaration des revenus issus de plusieurs États.

En cas de litige relatif au cumul d'emplois, la juridiction compétente au Luxembourg est le **tribunal du travail**, qui statue sur la base des dispositions du Code du travail et de la jurisprudence nationale.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.211-5 et L.211-12	Durée normale (8h/jour, 40h/semaine) et maximale (10h/jour, 48h/semaine) du travail
Article L.121-4 (8)	Interdiction des clauses d'exclusivité sauf motifs objectifs (loi du 24 juillet 2024)
Article L.125-8	Clause de non-concurrence (conditions de validité, durée maximale de 12 mois)
Article 1134 du Code civil et jurisprudence	Obligation de loyauté et de bonne foi envers l'employeur
Art. 411 à 424 CSS	Organisation des institutions de sécurité sociale : Centre commun, caisses, IGSS
Règlement (CE) n° 883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale européens

Le non-respect de la durée maximale de travail, même en cumulant des emplois à l'étranger, expose le salarié à des sanctions disciplinaires et à un risque de licenciement pour faute grave. Il est impératif d'informer l'employeur, de respecter les obligations déclaratives auprès du Centre commun et de l'Administration des contributions directes, et de garantir la traçabilité des 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.