L'employeur peut-il embaucher un salarié encore engagé auprès d'un autre employeur ?

Réponse courte

L'employeur peut embaucher un salarié déjà engagé auprès d'un autre employeur au Luxembourg. Les **clauses d'exclusivité** interdisant le cumul d'emplois sont nulles, sauf exceptions justifiées par des motifs objectifs (sécurité, **confidentialité**, conflit d'intérêts).

L'employeur doit néanmoins vérifier que le cumul ne dépasse pas la **durée maximale** de travail de **48 heures par semaine**, tous employeurs confondus. Le salarié qui cumule plus de **40 heures** hebdomadaires doit notifier ses emplois à l'Inspection du travail et des mines. L'employeur doit également s'assurer de l'absence de clause de non-concurrence valide dans le contrat actuel du salarié et vérifier que le cumul respecte les obligations de **loyauté** envers les deux employeurs. Il est recommandé de demander une attestation sur l'honneur relative aux engagements professionnels existants et d'adapter les **horaires** pour garantir la conformité légale.

Définition

L'embauche d'un salarié déjà engagé auprès d'un autre employeur désigne la situation dans laquelle une personne titulaire d'un **contrat de travail en cours** avec un employeur sollicite ou accepte un nouvel emploi auprès d'un second employeur, sans avoir mis fin à sa première relation contractuelle. Cette situation relève du **cumul d'emplois**, légalement autorisé au Luxembourg sous réserve du respect de conditions spécifiques relatives à la durée du travail et aux clauses contractuelles.

Le cumul peut concerner des emplois à temps plein ou partiel et peut être simultané (plusieurs contrats actifs) ou constituer une **période de transition** entre deux postes avec chevauchement temporaire des contrats.

Questions fréquentes

Faut-il vérifier l'absence de clause de non-concurrence ?

Oui, l'employeur doit s'assurer de l'absence de clause de non-concurrence valide dans le contrat actuel du salarié. Une clause de non-concurrence respectant les conditions légales (salaire annuel brut supérieur à 65 991,88 €, durée maximale 12 mois, périmètre géographique limité) interdit certaines activités concurrentes.

Le devoir de loyauté s'applique-t-il en cas de cumul d'emplois ?

Oui, l'employeur doit s'assurer que le cumul respecte les obligations de loyauté envers les deux employeurs. Cette obligation interdit notamment de divulguer des informations confidentielles, de détourner la clientèle ou de concurrencer directement l'un des employeurs. Le manquement engage la responsabilité du salarié.

Quand un salarié doit-il notifier ses cumuls à l'ITM ?

Le salarié qui cumule plus de 40 heures hebdomadaires tous employeurs confondus doit notifier ses emplois à l'Inspection du travail et des mines. Cette obligation déclarative permet à l'autorité de contrôler le respect des durées maximales de travail et de prévenir les risques pour la santé.

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

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

L'employeur doit vérifier que le cumul ne dépasse pas la durée maximale de travail de 48 heures par semaine, tous employeurs confondus. Cette limite, prévue par le Code du travail luxembourgeois, vise à protéger la santé du salarié et le respect des durées de repos quotidien et hebdomadaire.

Quelles vérifications avant d'embaucher un salarié déjà en poste ?

L'employeur doit vérifier l'absence de clause de non-concurrence opposable, le respect des durées maximales de travail (48h hebdomadaires cumulées), l'absence de conflit d'intérêts, et idéalement demander une attestation sur l'honneur sur les engagements professionnels existants. L'adaptation des horaires garantit la conformité légale.

Un employeur peut-il embaucher un salarié déjà engagé ailleurs au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut embaucher un salarié déjà engagé auprès d'un autre employeur. Les clauses d'exclusivité interdisant le cumul d'emplois sont nulles, sauf exceptions justifiées par des motifs objectifs (sécurité, confidentialité, conflit d'intérêts). Le cumul reste donc autorisé en principe au Luxembourg.

Une clause d'exclusivité d'emploi est-elle valable au Luxembourg ?

Non, les clauses d'exclusivité interdisant tout cumul d'emplois sont nulles au Luxembourg, sauf exceptions justifiées par des motifs objectifs comme la sécurité, la confidentialité ou un conflit d'intérêts manifeste. Cette nullité protège le droit fondamental du salarié au libre exercice d'une activité professionnelle.

Conditions d’exercice

L'embauche d'un salarié déjà engagé auprès d'un autre employeur est soumise au respect de plusieurs obligations légales cumulatives.

Obligation	Salarié déjà engagé	Base légale
Absence de clause d'exclusivité	Les clauses interdisant le cumul d'emplois sont nulles, sauf motifs objectifs (sécurité, confidentialité, conflit d'intérêts)	Article L.121-4(8)
Respect durée maximale travail	Maximum 48 heures/semaine, tous employeurs confondus	Article L.211-12
Notification si >40h	Obligation de notifier le cumul à l'Inspection du travail si durée totale excède 40h/semaine	Article L.213-1
Obligation de loyauté	Pas de concurrence déloyale ni divulgation d'informations confidentielles	Jurisprudence
Absence clause non-concurrence	La clause de non-concurrence peut restreindre l'activité professionnelle post-contrat	Articles L.125-8 et suivants

L'employeur doit également vérifier que le salarié respecte ses obligations contractuelles envers son premier employeur et que le nouvel emploi ne porte pas atteinte aux intérêts légitimes de celui-ci, notamment en termes de **confidentialité des affaires** et de **prévention des conflits d'intérêts**.

Modalités pratiques

Avant d'embaucher un salarié déjà engagé ailleurs, l'employeur doit suivre les étapes suivantes :

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

Vérification précontractuelle : Lors de l'entretien ou de la phase précontractuelle, l'employeur doit interroger le candidat sur l'existence éventuelle d'une **clause d'exclusivité** ou de **non-concurrence** dans son contrat actuel. Une copie du contrat peut être demandée pour examen.

Contrôle de la durée du travail : L'employeur doit s'assurer que le cumul des heures de travail entre les deux emplois ne dépasse pas les limites légales. Un **tableau récapitulatif** des horaires doit être établi :

Limite légale	Durée	Base légale
Durée normale hebdomadaire	40 heures	Article L.211-5
Durée maximale hebdomadaire	48 heures	Article L.211-12
Durée maximale journalière	10 heures	Article L.211-12
Seuil notification ITM	> 40 heures/semaine	Article L.213-1

Attestation sur l'honneur : L'employeur peut demander au salarié de fournir une **attestation sur l'honneur** relative à ses autres engagements professionnels, précisant les horaires et la durée de travail chez l'autre employeur.

Adaptation contractuelle : Le contrat de travail doit prévoir des **horaires compatibles** avec l'emploi existant et mentionner explicitement l'existence du cumul d'emplois si la durée totale excède 40 heures hebdomadaires.

Information du salarié : L'employeur doit rappeler au salarié ses obligations de **confidentialité**, de **loyauté** et de **non-concurrence** envers ses différents employeurs, ainsi que l'obligation légale de notifier le cumul à l'ITM si nécessaire.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé à l'employeur de **formaliser par écrit** toute information relative à la situation contractuelle du salarié lors de l'embauche. Un document signé par le salarié confirmant l'absence de clause restrictive et le respect des durées légales de travail constitue une protection juridique importante.

En cas de doute sur la **compatibilité du cumul** avec les obligations légales ou contractuelles, l'employeur doit solliciter une déclaration écrite détaillée du salarié et, si nécessaire, demander des justificatifs (planning horaire, copie du contrat existant). Une consultation juridique préventive peut être opportune dans les situations complexes.

L'employeur doit sensibiliser le salarié aux risques de **dépassement de la durée maximale** de travail, qui peut entraîner des sanctions pénales tant pour l'employeur que pour le salarié. Les conséquences disciplinaires ou civiles en cas de manquement aux obligations de loyauté ou de confidentialité doivent également être clairement expliquées.

En présence d'une **clause d'exclusivité valide** ou d'une **clause de non-concurrence** applicable, l'employeur doit impérativement s'abstenir d'embaucher le salarié tant que la situation n'est pas régularisée (résiliation du premier contrat, renonciation à la clause par l'employeur actuel). En cas de violation de ces clauses, l'employeur s'expose à une **action en responsabilité** de la part du premier employeur, notamment pour concurrence déloyale.

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

Enfin, l'employeur doit tenir un **registre précis** des horaires de travail du salarié en cumul d'emplois pour pouvoir justifier du respect des durées maximales légales en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4(8)	Interdiction des clauses d'exclusivité empêchant le cumul d'emplois (nullité de plein droit), sauf motifs objectifs (sécurité, confidentialité, fonction publique, conflits d'intérêts)
Article L.211-5	Durée normale de travail : maximum 8 heures/jour et 40 heures/semaine
Article L.211-12	Durée maximale de travail : 10 heures/jour et 48 heures/semaine (heures supplémentaires comprises)
Article L.213-1	Obligation de notification à l'ITM du cumul d'emplois excédant 40 heures hebdomadaires
Article L.213-2	Sanction pénale (amende de 251 à 5.000 euros) pour non-respect de l'obligation de notification
Articles L.125-8 à L.125-11	Clause de non-concurrence : validité, conditions, durée maximale (12 mois), limitation géographique
Jurisprudence luxembourgeoise	Obligation de loyauté du salarié et protection des intérêts légitimes de l'employeur (confidentialité, non-concurrence)

L'employeur qui recrute un salarié encore engagé ailleurs doit impérativement vérifier l'absence de clause d'exclusivité ou de non-concurrence valide et s'assurer du respect strict de la durée maximale de travail de 48 heures/semaine. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

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.