Un salarié peut-il cumuler deux contrats à temps plein au Luxembourg ?

Réponse courte

Le cumul de deux contrats à temps plein au Luxembourg est juridiquement **possible mais strictement encadré**. L'article L.213-1 du Code du travail oblige le salarié à **notifier à l'Inspection du travail et des mines** les emplois occupés dès lors que sa durée normale de travail excède quarante heures par semaine du fait du cumul. Deux contrats de quarante heures additionnés représentent quatre-vingts heures hebdomadaires, ce qui dépasse largement le plafond légal.

Le plafond absolu de **quarante-huit heures par semaine** posé à l'article L.211-12 reste applicable même en présence de plusieurs employeurs. Le cumul de deux temps plein à 40 heures est donc, en pratique, **incompatible avec le respect des durées maximales légales**. Le défaut de notification à l'ITM est sanctionné par une amende de 251 à 5 000 euros (article L.213-2).

Définition

Le **cumul d'emplois salariés** désigne la situation d'un salarié qui exerce simultanément plusieurs contrats de travail auprès d'employeurs différents. Le droit luxembourgeois ne l'interdit pas en principe, sous réserve du respect des **durées maximales** et des éventuelles **clauses d'exclusivité** contractuelles.

L'**obligation de notification** posée à l'article L.213-1 vise à permettre à l'Inspection du travail et des mines de surveiller le respect des **durées maximales légales** lorsque la somme des heures effectuées dépasse les seuils fixés par le Code. Elle pèse sur le salarié et non sur ses employeurs respectifs.

Questions fréquentes

Faut-il notifier à l'ITM le cumul d'emplois ?

Oui, l'obligation de notification posée à l'article L.213-1 vise à permettre à l'ITM de surveiller le respect des durées maximales lorsque le cumul dépasse 40 heures. Elle pèse sur le salarié et non sur ses employeurs respectifs. Une lettre simple à l'ITM avec liste des employeurs suffit.

Quel plafond hebdomadaire en cas de cumul d'emplois ?

Le plafond absolu de 48 heures par semaine posé à l'article L.211-12 du Code du travail reste applicable même en présence de plusieurs employeurs. Le cumul de deux temps plein à 40 heures est en pratique incompatible avec le respect des durées maximales légales.

Quelle sanction pour défaut de notification ITM ?

Le défaut de notification à l'ITM est sanctionné par une amende de 251 à 5 000 euros pour le salarié défaillant (article L.213-2 du Code du travail). Une amende de 251 à 2 500 euros punit également la fourniture de renseignements inexacts.

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

Quels repos respecter en cas de cumul d'emplois ?

Le repos quotidien de 11 heures consécutives entre deux services (article L.211-16(3)) et le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives par période de 7 jours (article L.231-11) doivent être respectés cumulativement. L'addition des heures contractuelles ne peut faire dépasser ces minima.

Un salarié peut-il cumuler deux contrats à temps plein au Luxembourg ?

Le cumul est juridiquement possible mais strictement encadré. L'article L.213-1 du Code du travail oblige le salarié à notifier à l'ITM les emplois cumulés dès que la durée normale dépasse 40 heures par semaine. Deux contrats de 40 heures additionnés (80h) dépassent largement le plafond légal.

Une clause d'exclusivité interdit-elle le cumul ?

Une clause d'exclusivité doit être vérifiée dans le contrat principal. L'article L.121-4 paragraphe 8 précise que toute clause interdisant à un salarié d'exercer une autre relation de travail en dehors de son horaire normal est nulle, sauf motifs objectifs de sécurité, confidentialité ou conflit d'intérêts.

Conditions d’exercice

Le cumul de contrats à temps plein obéit à des conditions cumulatives.

Règle	Application	Base légale
Liberté de principe	Cumul autorisé sauf clause contraire	Pas d'interdiction légale
Clause d'exclusivité	Vérifier le contrat de travail principal	Liberté contractuelle
Notification ITM obligatoire	Dès que la durée dépasse 40h/semaine	Art. L.213-1
Forme de la notification	Lettre simple à l'ITM avec liste des employeurs	Art. L.213-1
Plafond hebdomadaire	48 heures cumulées maximum	Art. L.211-12
Plafond journalier	10 heures cumulées maximum	Art. L.211-12
Repos quotidien	11 heures consécutives entre deux services	Art. L.211-16(3)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives par période de 7 jours	Art. L.231-11
Sanction défaut notification	Amende 251 à 5 000 euros	Art. L.213-2

Modalités pratiques

La mise en place du cumul suit une procédure encadrée.

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

Étape	Mise en œuvre	Délai
Vérification clause d'exclusivité	Lecture du contrat principal	Avant signature 2e contrat
Information des employeurs	Communication des autres engagements	Lors de l'embauche
Calcul de la durée totale	Addition des heures contractuelles	Avant prise d'effet
Notification ITM	Envoi par lettre simple si total > 40h/semaine	Sans délai légal fixé
Production des contrats	Pièces jointes à la notification	Avec la notification
Mise à jour	En cas de modification d'un contrat	Lors du changement
Suivi des plafonds	Contrôle hebdomadaire du cumul effectif	En continu
Réajustement éventuel	Réduction d'un des contrats si dépassement	Avant le dépassement

Pratiques et recommandations

En pratique, le cumul de deux contrats à temps plein de quarante heures est juridiquement impossible à exercer dans le respect des plafonds. Le salarié doit nécessairement réduire l'un des deux contrats : par exemple un contrat principal de quarante heures et un contrat secondaire de huit heures pour atteindre quarante-huit heures, **plafond absolu**. Tout dépassement engage la **responsabilité du salarié** et expose les deux employeurs à des contrôles ITM .

La **notification ITM** doit être faite par le salarié, mais il est recommandé que les employeurs vérifient en amont, lors de l'embauche, l'existence d'un autre emploi en posant la question dans le questionnaire d'embauche. Une **déclaration sur l'honneur** du salarié peut être annexée au contrat pour limiter le risque juridique de l'employeur en cas de dépassement.

Chaque employeur reste responsable du respect des règles de durée pour sa propre relation contractuelle et tient son propre **registre spécial des heures de travail** (article L.211-29). L'ITM peut se faire communiquer par le **Centre commun de la sécurité sociale** les données nécessaires pour détecter les cumuls non déclarés (article L.213-1 in fine), ce qui rend le risque de découverte particulièrement élevé.

Cadre juridique

Le cumul de contrats à temps plein s'appuie sur un cadre légal précis.

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

Référence	Objet
Art. L.213-1	Obligation de notification du cumul à l'ITM lorsque la durée normale excède 40h/semaine
Art. L.213-2	Sanction du défaut de notification : amende de 251 à 5 000 euros
Art. L.211-12	Durée de travail maximale : 10h par jour, 48h par semaine
Art. L.211-16(3)	Repos quotidien minimal de 11 heures consécutives par période de 24h
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives par période de 7 jours
Art. L.211-29	Registre spécial des heures de travail tenu par l'employeur

Le cumul de deux temps plein de 40 heures est mathématiquement incompatible avec le plafond de 48 heures hebdomadaires. La notification ITM ne légalise pas le dépassement, elle permet seulement le contrôle. Le respect des plafonds reste impératif pour le salarié comme pour ses employeurs.

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.