

# 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.

## 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 <u>ITM</u> obligatoire	Dès que la durée dépasse 40h/semaine	Art. <u>L.213-1</u>
Forme de la notification	Lettre simple à l' <u>ITM</u> avec liste des employeurs	Art. <u>L.213-1</u>
Plafond hebdomadaire	48 heures cumulées maximum	Art. <u>L.211-12</u>
Plafond journalier	10 heures cumulées maximum	Art. <u>L.211-12</u>
Repos quotidien	11 heures consécutives entre deux services	Art. <u>L.211-16(3)</u>
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives par période de 7 jours	Art. <u>L.231-11</u>
Sanction défaut notification	Amende 251 à 5 000 euros	Art. <u>L.213-2</u>

## Modalités pratiques

La mise en place du cumul suit une procédure encadrée.

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 <u>ITM</u>	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.

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