Comment vérifier que la durée totale ne dépasse pas 48 heures entre deux employeurs ?

Réponse courte

La vérification du **plafond de 48 heures hebdomadaires** (article **L.211-12**) en cas de cumul d'emplois repose sur une responsabilité partagée entre le salarié, ses employeurs et l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

Deux seuils distincts coexistent : le **seuil de notification de 40 heures** (L.213-1), qui oblige le salarié à déclarer ses emplois à l'ITM dès que sa durée normale cumulée dépasse ce seuil ; et le **plafond légal de 48 heures** (L.211-12), limite maximale absolue de durée du travail.

Chaque employeur tient son propre **registre spécial** (L.211-29). L'ITM peut **se faire communiquer par le CCSS** les données nécessaires à la surveillance du cumul.

En pratique, le suivi combine addition des heures contractuelles et effectives, communication avec les employeurs et **notification ITM** dès 40 heures, sous peine d'une **amende de 251 à 5 000 €** pour le salarié défaillant (L.213-2, §1).

Définition

Le **plafond de 48 heures hebdomadaires** s'applique à l'ensemble des heures effectuées par le salarié dans la semaine, quel que soit le nombre d'employeurs. Ce plafond est fixé à l'article **L.211-12, paragraphe (1)** du Code du travail, qui dispose que « la durée de travail maximale ne peut dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine ».

Distinct du plafond de 48 heures, le **seuil de 40 heures** prévu à l'article L.213-1 déclenche une **obligation de notification** du salarié à l'ITM dès que sa **durée normale de travail** excède 40 heures par semaine du fait du cumul, indépendamment du respect parallèle du plafond de 48 heures.

L'article **L.121-4, paragraphe (8)** précise par ailleurs que **toute clause** d'un contrat de travail de nature à **interdire** au salarié d'exercer une autre relation de travail en dehors de son horaire normal est nulle. Cette interdiction de cumul ne peut être justifiée que par des motifs objectifs : sécurité et santé au travail, protection de la confidentialité des affaires, prévention de conflits d'intérêts.

Questions fréquentes

Comment vérifier que la durée totale ne dépasse pas 48h entre deux employeurs ?

La vérification du plafond de 48 heures hebdomadaires (article L.211-12) repose sur une responsabilité partagée entre le salarié, ses employeurs et l'ITM. Chaque employeur tient son propre registre spécial (article L.211-29). Le salarié notifie à l'ITM dès 40 heures (article L.213-1).

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

L'ITM peut-elle obtenir les données de cumul auprès du CCSS ?

Oui, l'ITM peut se faire communiquer par le CCSS les données nécessaires à la surveillance du cumul (article L.213-1 du Code du travail). Cette coordination administrative permet de vérifier le respect des plafonds sans système central unique de surveillance automatisée des cumuls d'emplois.

Quelle responsabilité de chaque employeur dans le cumul ?

Chaque employeur tient son propre registre des heures prestées (article L.211-29 du Code du travail). Il appartient au salarié de communiquer aux employeurs ses autres engagements lors de l'embauche et de calculer la durée totale avant prise d'effet pour respecter les plafonds légaux.

Quelles sanctions pour le salarié en cas de dépassement ?

Le défaut de notification ITM à 40 heures expose à une amende de 251 à 5 000 euros (article L.213-2 §1). La fourniture de renseignements inexacts est punie de 251 à 2 500 euros (article L.213-2 §2). Le dépassement de 48 heures expose aux sanctions générales (article L.211-36).

Quels deux seuils distincts en cas de cumul d'emplois ?

Le seuil de notification de 40 heures (article L.213-1) oblige le salarié à déclarer ses emplois à l'ITM dès dépassement. Le plafond légal de 48 heures (article L.211-12) constitue la limite maximale absolue de durée du travail, indépendamment du nombre d'employeurs concernés.

Une clause interdisant un autre emploi est-elle valable ?

Non, l'article L.121-4 paragraphe 8 du Code du travail dispose que toute clause interdisant l'exercice d'une autre relation de travail en dehors de l'horaire normal est nulle. Seuls des motifs objectifs (sécurité, confidentialité, conflit d'intérêts) peuvent justifier une telle interdiction.

Conditions d’exercice

Les deux seuils ont des conséquences juridiques distinctes.

Critère	Seuil de notification (40 h)	Plafond légal (48 h)
Base légale	L.213-1	L.211-12 (1)
Périmètre	Total des heures de tous contrats	Total des heures de tous contrats
Déclencheur	Durée **normale** cumulée > 40 h/semaine	Durée **maximale** > 48 h/semaine
Obligation principale	Notification du salarié à l'ITM	Respect strict du plafond
Sanction directe	Amende 251 à 5 000 € pour le salarié (L.213-2, §1)	Sanctions générales (L.211-36)
Sanction renseignements inexacts	Amende 251 à 2 500 € (L.213-2, §2)	—
Communication des données	ITM peut solliciter le CCSS (L.213-1)	—
Registre par employeur	Tenu pour chaque relation (L.211-29)	Tenu pour chaque relation (L.211-29)
Modalités d'application	Règlement grand-ducal (L.213-1)	—

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

Modalités pratiques

La vérification opérationnelle du plafond combine plusieurs outils, sans système central unique de surveillance automatisée.

Étape	Mise en œuvre	Base légale
Recensement des contrats	Liste exhaustive des employeurs et durées contractuelles	—
Calcul théorique hebdomadaire	Addition des heures contractuelles de chaque contrat	L.211-12
Suivi effectif hebdomadaire	Cumul des heures réellement prestées	L.211-29
Tableau de bord individuel	Tenu par le salarié (preuve en cas de contrôle)	—
Notification ITM (seuil 40 h)	À effectuer par le salarié dès le dépassement	L.213-1
Forme de la notification	Modalités fixées par règlement grand-ducal	L.213-1
Communication ITM-CCSS	À l'initiative de l'ITM, sur sollicitation	L.213-1
Information mutuelle	Salarié informe chaque employeur (recommandé)	—
Registre de chaque employeur	Tenu individuellement par chaque employeur	L.211-29
Repos quotidien	11 heures consécutives, à respecter cumul compris	L.211-16 (3)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives, à respecter cumul compris	L.231-11
Sanction défaut notification	Amende 251 à 5 000 € (salarié)	L.213-2 (1)
Sanction renseignements inexacts	Amende 251 à 2 500 € (salarié)	L.213-2 (2)

Pratiques et recommandations

Le salarié doit tenir un **journal personnel cumulé** de ses heures effectuées chez chaque employeur, distinguant les heures contractuelles des heures supplémentaires. Cet outil de pilotage individuel constitue la première ligne de défense contre les dépassements involontaires et sert de pièce à produire en cas de contrôle ITM ou de litige.

Les employeurs peuvent prévoir une **clause d'information** dans le contrat de travail imposant au salarié de déclarer toute embauche complémentaire, à condition de respecter strictement l'**article L.121-4 (8)** : aucune clause ne peut interdire un autre emploi en dehors de l'horaire normal, ni prévoir un traitement défavorable du salarié pour ce motif. La clause peut toutefois être justifiée par des motifs objectifs (sécurité et santé au travail, confidentialité des affaires, prévention des conflits d'intérêts).

En cas de dépassement constaté du seuil de 40 heures sans notification à l'ITM, le salarié encourt une **amende de 251 à 5 000 euros** (L.213-2, §1). Le refus de fournir les renseignements demandés ou la communication d'informations inexactes est passible d'une amende de **251 à 2 500 euros** (L.213-2, §2). Le respect du plafond de 48

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

heures relève quant à lui des sanctions générales de l'article L.211-36 (amende de 251 à 15 000 euros).

La meilleure protection juridique consiste en un **suivi documenté** par chaque partie et une réaction immédiate dès qu'un dépassement est anticipé, par adaptation du planning ou notification à l'ITM. Les durées maximales et les temps de repos quotidien (L.211-16, §3) et hebdomadaire (L.231-11) doivent être respectés cumul compris.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-12 (1)	Plafond hebdomadaire de la durée du travail (10 h/jour, 48 h/semaine)
Art. L.211-16 (3)	Repos quotidien de 11 heures consécutives au moins
Art. L.211-29	Registre spécial obligatoire tenu par chaque employeur
Art. L.211-36	Sanctions générales du chapitre durée du travail (amende 251 à 15 000 €)
Art. L.213-1	Obligation de notification du salarié à l'ITM en cas de cumul excédant 40 h/semaine ; communication ITM-CCSS
Art. L.213-2 (1)	Amende de 251 à 5 000 € pour défaut de notification du salarié
Art. L.213-2 (2)	Amende de 251 à 2 500 € pour refus de renseignements ou renseignements inexacts
Art. L.121-4 (8)	Nullité des clauses interdisant le cumul d'emplois ou prévoyant un traitement défavorable
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire minimal de 44 heures consécutives

Deux seuils sont à distinguer : **40 h** = obligation de notification du salarié à l'ITM (L.213-1) ; **48 h** = plafond légal de durée du travail (L.211-12). Le défaut de notification expose à une amende de 251 à 5 000 € (L.213-2, §1), sans préjudice du respect parallèle des durées maximales et des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

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.