Un salarié à temps partiel peut-il cumuler plusieurs contrats horaires ?

Réponse courte

Un salarié à temps partiel peut **cumuler plusieurs contrats horaires** au Luxembourg, à condition que la durée totale de travail n'excède pas **40 heures par semaine** et que les temps de **repos quotidien** (11 heures consécutives) et **repos hebdomadaire** (44 heures consécutives) soient respectés.

Le salarié doit **informer chaque employeur** de l'existence d'autres emplois pour garantir le respect de ces obligations. Le cumul peut être limité par certaines **conventions collectives** ou clauses contractuelles d'exclusivité.

Définition

Le **contrat de travail à temps partiel**, selon l'article L.123-1 du Code du travail luxembourgeois, désigne un contrat dont la durée du travail est **inférieure à la durée légale** ou conventionnelle applicable à temps plein dans l'entreprise.

Le **cumul de contrats horaires** fait référence à la situation dans laquelle un salarié à temps partiel conclut plusieurs contrats de travail, soit avec le **même employeur**, soit avec des **employeurs différents**, pour effectuer des prestations à des horaires distincts.

Conditions d’exercice

Le cumul de plusieurs contrats de travail à temps partiel est **autorisé au Luxembourg**, sous réserve du respect de conditions strictes. Le salarié doit veiller à ce que la **durée totale de travail** résultant de l'ensemble de ses contrats ne dépasse pas :

- **40 heures par semaine** maximum (article L.211-5)
- **10 heures par jour** maximum (article L.211-6)
- Respect du **repos quotidien** de 11 heures consécutives
- Respect du **repos hebdomadaire** de 44 heures consécutives

Il est **interdit de cumuler** plusieurs contrats si cela conduit à un dépassement des plafonds légaux ou à une violation des règles de santé et sécurité.

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

Modalités pratiques

Le salarié souhaitant cumuler plusieurs contrats à temps partiel doit **informer par écrit** chaque employeur de l'existence d'autres emplois. Cette déclaration permet aux employeurs de vérifier le respect des obligations légales en matière de durée du travail.

Chaque contrat doit être **formalisé par écrit** et préciser la durée du travail, l'horaire et les conditions d'exécution. Les employeurs doivent coordonner leurs plannings pour éviter tout **dépassement des seuils légaux**.

En cas de contrôle de l'**ITM**, l'ensemble des contrats sera examiné pour vérifier la conformité aux dispositions légales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de demander systématiquement une **attestation sur l'honneur** relative à l'existence d'autres contrats de travail. Cette démarche préventive permet de garantir le respect des obligations légales.

Pour les salariés, il est conseillé de vérifier l'absence de **clause d'exclusivité** ou de non-concurrence dans leurs contrats avant d'accepter un second emploi. Une consultation préalable avec le service RH est recommandée en cas de doute.

L'employeur doit adapter l'organisation du travail pour éviter tout **chevauchement d'horaires** et assurer un **suivi régulier** des durées cumulées.

Cadre juridique

- **Article L.123-1** et suivants : contrat de travail à temps partiel
- **Article L.211-5** : durée normale de travail (40 heures/semaine)
- **Article L.211-6** : durée maximale de travail (10h/jour, 48h/semaine)
- **Article L.211-8** : repos quotidien de 11 heures consécutives
- **Article L.211-9** : repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
- **Conventions collectives** sectorielles applicables
- **Jurisprudence nationale** sur le cumul d'emplois

Le **non-respect** des limites légales de durée du travail ou des temps de repos en cas de cumul expose le salarié et les employeurs à des **sanctions administratives** et pénales. La **responsabilité solidaire** des employeurs peut être engagée.

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.