L'employeur peut-il interdire à un salarié d'exercer une activité non déclarée en parallèle ?

Réponse courte

Oui, et l'interdiction n'a même pas à être stipulée : une activité non déclarée est déjà **interdite par la loi**. Une clause du contrat ou du règlement intérieur ne fait que rappeler cette illicéité et rendre le manquement opposable sur le terrain disciplinaire.

La distinction essentielle porte sur ce qui est prohibé. Le **cumul d'emplois déclarés** reste licite : le salarié peut travailler pour plusieurs employeurs, sous réserve du respect des durées maximales de travail et de son obligation de loyauté. C'est l'absence de déclaration, non la pluriactivité, qui constitue l'irrégularité.

Le salarié encourt une sanction pénale seulement si la qualification de **travail clandestin** est réunie, c'est-à-dire s'il savait que son employeur n'était pas autorisé ou que sa propre situation n'était pas régulière au regard des retenues sur salaires ou de la sécurité sociale. L'amende va alors de 251 à 5 000 euros.

Définition

Le **cumul d'activités** désigne l'exercice simultané de plusieurs occupations professionnelles par une même personne, qu'elles soient salariées ou indépendantes. Le droit luxembourgeois ne l'interdit pas en tant que tel et ne soumet le salarié à aucune obligation générale d'exclusivité.

Le **travail clandestin** vise deux hypothèses précises : l'exercice à titre indépendant d'une activité soumise à autorisation d'établissement sans détenir celle-ci, et la prestation d'un travail salarié par une personne qui sait que son employeur n'est pas autorisé ou que sa situation est irrégulière au regard des retenues sur salaires ou de la sécurité sociale. La simple omission déclarative d'un tiers employeur ne suffit donc pas à engager la responsabilité pénale du salarié.

Conditions d’exercice

Trois limites encadrent le cumul, dont une seule relève du pouvoir de l'employeur.

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

Élément	Détail
Limite légale de durée	La durée de travail ne peut excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine, sous réserve des dérogations prévues (art. L.211-5)
Obligation de loyauté	Le salarié ne peut exercer une activité portant atteinte aux intérêts de son employeur pendant l'exécution du contrat
Clause de non-concurrence	Ne produit effet qu'après le départ de l'entreprise, doit être écrite et respecter les conditions légales (art. L.125-8)
Cumul déclaré	Licite : aucune obligation générale d'exclusivité ne pèse sur le salarié
Travail clandestin du salarié	Suppose la connaissance de l'irrégularité (art. L.571-1, § 2, point 2) ; amende de 251 à 5 000 euros
Activités hors du champ	Activité exercée pour son propre compte sans aide d'autrui, activité occasionnelle et de moindre importance, entraide usuelle entre proches (art. L.571-3)

Modalités pratiques

L'interdiction se traduit en outil de gestion par la voie contractuelle ou réglementaire, la seconde supposant l'avis de la délégation du personnel.

Aspect	Détail
Clause contractuelle	Rappel de l'interdiction légale et obligation d'informer l'employeur de toute activité parallèle
Règlement intérieur	La délégation du personnel rend son avis sur son élaboration ou sa modification et en surveille l'exécution (art. L.414-3)
Portée de l'obligation d'information	Limitée à ce qui est nécessaire au contrôle des durées de travail et à la prévention des conflits d'intérêts
Enquête interne	Encadrée par les règles applicables au traitement de données à des fins de surveillance des salariés (art. L.261-1)
Sanction disciplinaire	Proportionnée aux faits ; le motif grave suppose que le maintien de la relation soit devenu immédiatement et définitivement impossible (art. L.124-10)
Délai d'invocation	Un mois à compter de la connaissance des faits, sauf poursuites pénales engagées dans ce délai
Signalement	Les agents de contrôle informent les administrations fiscales et les organismes de sécurité sociale des infractions constatées (art. L.573-2)

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

Pratiques et recommandations

Une clause d'exclusivité absolue est excessive et fragile. Une obligation de déclarer toute activité parallèle, assortie d'un droit d'opposition motivé, atteint le même objectif en restant proportionnée.

L'employeur n'a ni mission ni pouvoir d'enquête sur la situation fiscale ou sociale d'une activité exercée hors de l'entreprise : son intervention légitime s'arrête aux conséquences internes, dépassement des durées maximales, conflit d'intérêts, usage des moyens de l'entreprise.

Reste, avant toute sanction de la dissimulation d'une activité parallèle, à établir les faits par des éléments matériels et à s'assurer que le délai d'un mois depuis leur connaissance n'est pas écoulé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5	Durée de travail limitée à huit heures par jour et quarante heures par semaine
Art. L.125-8	Clause de non-concurrence, ses conditions de validité et sa portée postérieure au contrat
Art. L.124-10	Résiliation immédiate pour motif grave et délai d'un mois à compter de la connaissance des faits
Art. L.261-1	Encadrement du traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Art. L.414-3	Avis de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
Art. L.571-1	Définition du travail clandestin, incluant la connaissance de l'irrégularité par le salarié
Art. L.571-3	Activités ne constituant pas du travail clandestin
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros, doublée en cas de récidive dans les cinq ans
Art. L.573-2	Information des administrations fiscales et des organismes de sécurité sociale
Art. 425 du Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée du salarié dans les 8 jours

Le cumul d'emplois régulièrement déclarés reste licite : ce que la loi prohibe, c'est l'activité non déclarée, et non la pluriactivité. La responsabilité pénale du salarié suppose qu'il ait eu connaissance de l'irrégularité de sa situation, condition posée par le texte lui-même. Une clause d'information sur les activités parallèles est plus solide qu'une interdiction générale d'exclusivité.

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

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.

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