

# Peut-on interdire à un salarié de cumuler une activité non déclarée ?

## Réponse courte

Un employeur peut interdire à un salarié de cumuler une activité non déclarée, que ce soit par le contrat de travail ou le règlement interne de l'entreprise. Cette interdiction est conforme à la législation luxembourgeoise, qui prohibe strictement le travail non déclaré et expose le salarié à des sanctions pénales, administratives et disciplinaires.

En cas de découverte d'une telle activité, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, sous réserve du respect des droits du salarié et des procédures prévues par le Code du travail. Il est recommandé de rappeler explicitement cette interdiction aux salariés et de documenter toute procédure engagée.

## Définition

L'activité non déclarée, également qualifiée de travail clandestin, désigne toute activité professionnelle exercée par un salarié sans que celle-ci soit portée à la connaissance des autorités compétentes, notamment l'Administration des contributions directes, le Centre commun de la sécurité sociale et l'Inspection du travail et des mines. Cette situation se caractérise par l'absence de déclaration préalable à l'embauche, l'omission du paiement des cotisations sociales et l'évasion fiscale. Le cumul d'une activité non déclarée par un salarié en poste constitue une infraction distincte de la simple pluriactivité déclarée.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le salarié a la faculté d'exercer plusieurs activités professionnelles, sous réserve du respect des obligations de loyauté, de non-concurrence et de déclaration auprès des organismes sociaux et fiscaux. Toutefois, l'exercice d'une activité non déclarée est strictement prohibé par la législation luxembourgeoise. Le salarié qui cumule une activité non déclarée enfreint non seulement ses obligations légales, mais s'expose également à des sanctions pénales et administratives. L'employeur, tenu à une obligation de vigilance, ne peut en aucun cas tolérer ou encourager une telle situation.

## Modalités pratiques

L'employeur est en droit d'interdire explicitement à ses salariés le cumul d'une activité non déclarée, tant par le biais du contrat de travail que par le règlement interne de l'entreprise. Cette interdiction peut être rappelée lors de l'embauche, dans les politiques internes ou lors des formations sur l'éthique professionnelle. En cas de soupçon fondé d'activité non déclarée, l'employeur peut diligenter une enquête interne, dans le respect du droit à la vie privée

et des procédures disciplinaires prévues par le Code du travail. La découverte d'une telle activité justifie la mise en œuvre de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, sous réserve du respect du contradictoire.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'informer systématiquement les salariés des risques liés au travail non déclaré et des conséquences encourues, tant pour le salarié que pour l'entreprise. L'insertion d'une clause spécifique dans le contrat de travail ou le règlement intérieur, rappelant l'interdiction du cumul d'activités non déclarées, renforce la sécurité juridique de l'employeur. En cas de suspicion, il convient de recueillir des éléments probants avant toute mesure disciplinaire. L'employeur doit également sensibiliser les responsables hiérarchiques à la détection de situations à risque et à la nécessité de signaler toute irrégularité aux autorités compétentes.

## Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles L.572-1 et suivants, prohibe expressément le travail non déclaré et prévoit des sanctions à l'encontre des salariés et des employeurs impliqués. L'article 444 du Code pénal sanctionne le travail clandestin par des peines d'amende et d'emprisonnement. La jurisprudence nationale confirme que le cumul d'une activité non déclarée constitue une violation grave des obligations contractuelles du salarié, justifiant un licenciement immédiat pour faute grave sans préavis ni indemnité. Les employeurs sont également exposés à des sanctions en cas de complicité ou de défaut de vigilance.

L'employeur doit veiller à documenter toute procédure disciplinaire relative à une activité non déclarée afin de sécuriser la rupture du contrat et de limiter les risques de contestation devant les juridictions du travail.

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.