

Peut-on licencier un salarié pour une activité professionnelle annexe non déclarée ?

Réponse courte

Un salarié peut être licencié pour une activité professionnelle annexe non déclarée uniquement si cette activité constitue une violation caractérisée d'une obligation contractuelle (comme une clause d'exclusivité), de l'obligation de loyauté, ou si elle porte préjudice à l'employeur (concurrence déloyale, dépassement des durées maximales de travail, utilisation abusive des ressources de l'entreprise). La simple existence d'une activité annexe non déclarée ne suffit pas à justifier un licenciement.

Le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, être précédé d'une procédure disciplinaire respectant les droits du salarié (entretien préalable, motivation écrite, traçabilité), et être proportionné à la gravité de la faute constatée. Il est recommandé de documenter rigoureusement les faits et d'envisager d'abord des mesures moins radicales, comme un rappel à l'ordre ou une mise en demeure, si la situation le permet.

Définition

Une activité professionnelle annexe non déclarée correspond à toute activité rémunérée exercée par un salarié en dehors de son emploi principal, sans en avoir informé son employeur lorsque cette information est requise par le contrat de travail, la convention collective ou la loi. Cette situation se distingue du cumul d'emplois déclaré, qui implique la transparence et le respect des obligations légales, notamment en matière de temps de travail et de loyauté envers l'employeur principal.

L'activité annexe non déclarée peut concerner un emploi salarié, une activité indépendante ou toute autre forme de travail rémunéré. Elle soulève des enjeux de loyauté, de concurrence, de respect des durées maximales de travail et de conformité aux clauses contractuelles spécifiques.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le cumul d'emplois est autorisé sauf disposition contractuelle ou légale contraire. Le salarié doit respecter l'obligation de loyauté envers son employeur, s'abstenir de toute activité concurrente et ne pas porter préjudice à l'entreprise. La durée maximale hebdomadaire de travail, tous emplois confondus, est fixée à 60 heures, sauf dérogations prévues par l'article [L.211-3](#) du Code du travail.

L'absence de déclaration d'une activité annexe peut constituer une faute si elle viole une clause d'exclusivité, une obligation de loyauté, ou si elle entraîne un dépassement des seuils légaux de temps de travail. Le salarié doit également respecter les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, ainsi que l'égalité de traitement entre salariés.

Modalités pratiques

Le licenciement pour activité professionnelle annexe non déclarée doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse, conformément à l'article [L.124-7](#) du Code du travail. L'employeur doit démontrer que l'activité non déclarée a eu un impact négatif sur l'entreprise, tel qu'une concurrence déloyale, une atteinte à la confiance, un manquement à une clause d'exclusivité, un dépassement des durées maximales de travail ou une utilisation abusive des ressources de l'entreprise.

La procédure disciplinaire impose le respect des droits de la défense du salarié, notamment la convocation à un entretien préalable (article [L.124-2](#)), la motivation écrite de la décision de licenciement (article [L.124-5](#)), et la traçabilité des échanges. La simple existence d'une activité annexe non déclarée ne suffit pas à justifier un licenciement, sauf si elle constitue une violation caractérisée des obligations contractuelles ou légales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'insérer dans les contrats de travail des clauses précises relatives à l'exercice d'activités annexes, telles que des clauses d'exclusivité, de non-concurrence et d'obligation de déclaration. En cas de suspicion d'activité annexe non déclarée, l'employeur doit mener une enquête interne documentée, recueillir les preuves nécessaires et évaluer l'impact effectif sur l'entreprise.

Avant d'engager une procédure de licenciement, il convient d'analyser la gravité de la faute, de privilégier un rappel à l'ordre ou une mise en demeure préalable si la situation le permet, et de s'assurer de la proportionnalité de la sanction. L'encadrement humain du processus disciplinaire et la documentation des faits sont essentiels pour garantir la conformité et la traçabilité de la procédure.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.124-2](#) : Procédure de licenciement (entretien préalable)
- Article [L.124-4](#) : Notification et motivation du licenciement
- Article [L.124-5](#) : Motivation écrite de la décision
- Article [L.124-7](#) : Cause réelle et sérieuse de licenciement
- Article [L.211-3](#) : Durée maximale du travail
- Article [L.414-2](#) : Égalité de traitement entre salariés

- **Code civil :**

- Article 1134 : Force obligatoire des contrats et obligation de loyauté

- **Jurisprudence :**

- Cour supérieure de justice, arrêts du 20 février 2020 (n° 45/20) et du 16 décembre 2021 (n° 164/21)

- **Autres obligations :**

- Respect de la santé et sécurité au travail
- Traçabilité et encadrement humain des procédures disciplinaires

L'absence de déclaration d'une activité annexe ne justifie un licenciement que si elle porte atteinte aux intérêts de l'employeur ou viole une obligation contractuelle explicite. Il est impératif de documenter rigoureusement les faits, de respecter la procédure disciplinaire et d'évaluer la gravité de la faute avant toute décision.

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.