

Est-il légal de cumuler deux emplois à temps partiel dans des entreprises concurrentes ?

Réponse courte

Il est légal de cumuler deux emplois à temps partiel dans des entreprises concurrentes au Luxembourg, à condition de respecter plusieurs obligations : loyauté envers chaque employeur, non-divulgateur d'informations confidentielles, absence d'acte de concurrence déloyale, et respect de la durée maximale du travail (48 heures hebdomadaires en moyenne sur 4 mois), ainsi que des temps de repos légaux.

Le cumul est interdit si l'un des contrats comporte une clause d'exclusivité ou de non-concurrence, sauf accord exprès et écrit de l'employeur concerné. Le salarié doit informer chaque employeur de l'existence de l'autre emploi pour permettre le contrôle du respect de la réglementation sur le temps de travail.

En cas de non-respect de ces obligations, le salarié s'expose à un licenciement pour faute grave et à d'éventuelles poursuites.

Définition

Le cumul d'emplois correspond à la situation dans laquelle un salarié exerce simultanément plusieurs activités salariées auprès de différents employeurs. Lorsque ces employeurs interviennent dans des secteurs d'activité identiques ou similaires, la question du cumul dans des entreprises concurrentes soulève des enjeux spécifiques liés à la loyauté, à la confidentialité et à la protection des intérêts économiques de chaque entreprise.

Le cumul d'emplois peut concerner des contrats à temps partiel, à condition que le salarié respecte l'ensemble des obligations légales et contractuelles applicables à chaque relation de travail. Cette situation implique également le respect des règles relatives à la durée maximale du travail et à la protection de la santé et de la sécurité du salarié.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le cumul de plusieurs emplois à temps partiel, y compris dans des entreprises concurrentes, n'est pas interdit par principe. Toutefois, ce cumul est strictement encadré par plusieurs obligations légales. Le salarié doit respecter l'obligation générale de loyauté envers chacun de ses employeurs, s'abstenir de tout acte de concurrence déloyale et ne pas divulguer d'informations confidentielles ou de secrets d'affaires.

L'exercice d'une activité concurrente est prohibé si elle porte atteinte aux intérêts légitimes de l'un des employeurs, même en l'absence de clause d'exclusivité ou de non-concurrence expresse dans le contrat de travail. La présence d'une clause d'exclusivité ou de non-concurrence dans l'un des contrats interdit le cumul, sauf accord exprès et écrit de l'employeur concerné.

Le salarié doit également veiller à respecter les règles relatives à la durée maximale du travail, au repos quotidien et hebdomadaire, ainsi qu'à l'égalité de traitement entre salariés.

Modalités pratiques

Le salarié souhaitant cumuler deux emplois à temps partiel doit informer chaque employeur de l'existence d'une autre activité salariée, afin de permettre le respect des dispositions relatives à la durée maximale du travail et aux temps de repos. La durée hebdomadaire cumulée de travail ne doit pas dépasser 48 heures en moyenne sur une période de référence de quatre mois, conformément à l'article [L.211-6](#) du Code du travail.

Les employeurs peuvent demander la communication des horaires de travail afin de vérifier le respect de la réglementation sur le temps de travail et les temps de repos. Le salarié doit également respecter un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives (article [L.211-9](#) du Code du travail) et un repos hebdomadaire d'au moins 44 heures consécutives.

En cas de clause d'exclusivité ou de non-concurrence dans l'un des contrats, le cumul est interdit sauf accord exprès et écrit de l'employeur concerné. Toute clause restrictive doit être proportionnée, limitée dans le temps et l'espace, et, pour la non-concurrence post-contractuelle, assortie d'une contrepartie financière.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'insérer dans les contrats de travail des clauses précisant les obligations de loyauté, de confidentialité, et, le cas échéant, d'exclusivité ou de non-concurrence. En l'absence de telles clauses, l'employeur peut néanmoins sanctionner un salarié dont l'activité concurrente cause un préjudice à l'entreprise ou constitue une concurrence déloyale, sur la base de l'obligation générale de loyauté.

Les salariés doivent être particulièrement vigilants à ne pas utiliser d'informations, de fichiers clients ou de procédés techniques acquis chez un employeur au profit d'un concurrent. Il est conseillé de solliciter un avis juridique avant d'accepter un second emploi dans une entreprise concurrente, notamment en cas de doute sur la portée des obligations contractuelles ou légales.

Les employeurs doivent veiller à la traçabilité des horaires de travail et à l'encadrement humain des situations de cumul, afin d'assurer le respect de la réglementation sur le temps de travail et la protection de la santé des salariés.

Cadre juridique

- **Article L.211-6 du Code du travail** : durée maximale hebdomadaire de travail (48 heures en moyenne sur 4 mois).
- **Article L.211-9 du Code du travail** : repos quotidien minimal de 11 heures consécutives et repos hebdomadaire d'au moins 44 heures consécutives.
- **Article L.121-6 du Code du travail** : obligation de loyauté et protection des secrets d'affaires et des informations confidentielles.
- **Articles L.125-8 à L.125-12 du Code du travail** : clauses de non-concurrence (conditions de validité, proportionnalité, contrepartie financière).
- **Article L.225-1 du Code du travail** : égalité de traitement entre salariés.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : obligation de loyauté du salarié envers l'employeur, même en dehors du temps de travail.

Un salarié qui cumule deux emplois dans des entreprises concurrentes sans respecter ses obligations de loyauté, de confidentialité ou la réglementation sur le temps de travail s'expose à un licenciement pour faute grave et à d'éventuelles poursuites en dommages-intérêts. Il est essentiel de vérifier l'absence de clause restrictive dans chaque contrat, d'informer chaque employeur et de respecter strictement la réglementation sur le temps de travail et les temps de repos.

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.