

# Un salarié peut-il cumuler un emploi associatif et un emploi dans le privé ?

## Réponse courte

Le cumul d'un emploi salarié dans le secteur privé avec un emploi associatif est autorisé au Luxembourg, sous réserve du respect de certaines conditions légales et contractuelles. Le salarié doit notamment veiller à ne pas contrevenir à la clause d'exclusivité éventuellement prévue dans son contrat de travail principal, ni porter atteinte à l'obligation de loyauté envers son employeur.

L'activité associative exercée à titre salarié doit respecter la réglementation relative à la durée maximale du travail, au repos hebdomadaire et aux incompatibilités professionnelles prévues par la loi du 4 mars 1986 sur le travail salarié. Le cumul ne doit pas entraîner de situation de concurrence déloyale ou de conflit d'intérêts avec l'employeur principal.

En l'absence de clause contractuelle restrictive, le salarié peut exercer une activité salariée au sein d'une association, sous réserve de respecter les obligations déclaratives et sociales afférentes à chaque emploi.

## Définition

Un **emploi associatif** désigne une activité salariée exercée au sein d'une association sans but lucratif, régie par la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et fondations sans but lucratif. Cette activité donne lieu à un contrat de travail, une rémunération et une affiliation à la sécurité sociale, au même titre qu'un emploi dans le secteur privé.

Le **cumul d'emplois** consiste pour un salarié à exercer simultanément plusieurs activités salariées auprès d'employeurs distincts, qu'il s'agisse d'entités privées, publiques ou associatives. Ce cumul est encadré par le Code du travail luxembourgeois, notamment en matière de temps de travail, de repos et de loyauté contractuelle.

## Conditions d'exercice

Le cumul d'un emploi associatif et d'un emploi dans le privé est soumis aux conditions suivantes :

- **Absence de clause d'exclusivité** dans le contrat de travail principal, sauf autorisation expresse de l'employeur.
- **Respect de l'obligation de loyauté** envers chaque employeur, interdisant toute activité concurrente ou préjudiciable.
- **Respect de la durée maximale du travail** prévue par l'article L.211-5 du Code du travail : 8 heures par jour et 40 heures par semaine, tous emplois confondus.
- **Respect des temps de repos** : au moins 11 heures consécutives de repos journalier (article L.233-2) et 44 heures de repos hebdomadaire (article L.233-4).
- **Déclaration de chaque emploi** auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) par chaque employeur.

Le salarié doit informer son employeur principal en cas de clause contractuelle imposant une telle obligation, ou si l'activité associative risque de porter atteinte à ses intérêts.

## Modalités pratiques

Chaque employeur, y compris l'association, doit établir un contrat de travail conforme à la législation luxembourgeoise et procéder à la déclaration préalable à l'embauche auprès du CCSS. Le salarié doit veiller à ce que la somme des heures travaillées dans les deux emplois ne dépasse pas les plafonds légaux.

En cas de dépassement de la durée maximale du travail, la responsabilité incombe au salarié et à chaque employeur. Les contrôles de l'Inspection du travail et des mines (ITM) peuvent donner lieu à des sanctions en cas de non-respect des dispositions sur le temps de travail ou le repos.

Le salarié doit également vérifier que l'activité associative ne constitue pas une activité concurrente ou incompatible avec son emploi principal, notamment en cas de fonctions de direction ou de gestion.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Vérifier l'existence d'une clause d'exclusivité ou de non-concurrence dans le contrat de travail principal.
- Informer l'employeur principal en cas de doute sur la compatibilité des deux emplois.
- Tenir un relevé précis des heures travaillées dans chaque emploi pour éviter tout dépassement des plafonds légaux.
- S'assurer que chaque emploi fait l'objet d'une déclaration distincte auprès du CCSS et que les cotisations sociales sont correctement acquittées.
- Prendre conseil auprès d'un spécialiste en droit du travail en cas de situation complexe ou de risque de conflit d'intérêts.

## Cadre juridique

Les principales références légales applicables sont :

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.211-5](#) : durée maximale du travail
  - Article [L.233-2](#) : repos journalier
  - Article [L.233-4](#) : repos hebdomadaire
  - Article [L.121-7](#) : obligation de loyauté
  - Article [L.121-8](#) : clause d'exclusivité
- **Loi modifiée du 21 avril 1928** sur les associations et fondations sans but lucratif
- **Loi modifiée du 4 mars 1986** sur le travail salarié
- Jurisprudence nationale relative au cumul d'emplois et à la loyauté contractuelle

Le non-respect des règles relatives à la durée maximale du travail ou à la loyauté contractuelle peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement pour faute grave. Le salarié reste responsable du respect des obligations légales, même en l'absence de contrôle systématique par les employeurs. Il est conseillé de documenter toute démarche visant à garantir la conformité du cumul d'emplois.

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.