Un salarié communal peut-il exercer une activité accessoire ?

Réponse courte

Oui, un **salarié communal** peut exercer une activité accessoire : lié par un contrat de travail de **droit privé**, il relève du Code du travail, qui ne prévoit ni interdiction générale de cumul ni autorisation préalable obligatoire. L'exercice reste borné par l'**obligation de loyauté** : ne pas concurrencer son employeur, ne pas utiliser les moyens du service et rester en état d'exécuter correctement ses fonctions. Le contrat de travail peut par ailleurs organiser une information de l'employeur, et une clause de non-concurrence visant l'après-contrat n'est valable que dans le cadre de l'article L.125-8.

La situation des **fonctionnaires et employés communaux** est différente : agents de droit public, ils relèvent du régime des **incompatibilités** prévu au chapitre 6 (art. 19) de la loi modifiée du 24 décembre 1985.

Avant d'exiger une autorisation d'un salarié, la commune doit donc vérifier le régime de l'intéressé : pour un salarié, une telle exigence suppose une base contractuelle.

Définition

L'**activité accessoire** est une activité professionnelle ou lucrative, salariée ou indépendante, exercée parallèlement à l'emploi principal. Pour le **salarié communal**, elle relève de la liberté du travail, tempérée par l'obligation d'exécuter le contrat de **bonne foi** ; pour les agents statutaires, elle relève du régime des incompatibilités du statut communal.

Questions fréquentes

Les fonctionnaires communaux suivent-ils les mêmes règles de cumul que les salariés ?

Non : agents de droit public, les fonctionnaires et employés communaux relèvent du régime des incompatibilités prévu au chapitre 6 (article 19) de la loi modifiée du 24 décembre 1985, et non de la liberté contractuelle des salariés.

Quelles limites au cumul d'emplois d'un salarié communal ?

L'obligation de loyauté : ne pas concurrencer son employeur pendant le contrat, ne pas utiliser les moyens du service et rester en état d'exécuter correctement ses fonctions principales. Toute activité en lien direct avec les missions communales ou les fournisseurs doit être écartée.

Un salarié communal doit-il demander une autorisation pour un second emploi ?

Non, sauf clause contractuelle : le Code du travail ne prévoit ni interdiction générale de cumul ni autorisation préalable obligatoire. Le contrat de travail peut toutefois organiser une obligation d'information ou d'accord préalable ; sans clause, aucune autorisation n'est requise.

Une clause de non-concurrence peut-elle interdire une activité pendant le contrat ?

Non : la clause de non-concurrence ne vise que la période postérieure au contrat et n'est valable que dans les conditions de l'article L.125-8 du Code du travail. Pendant l'exécution du contrat, c'est l'obligation de loyauté qui interdit de concurrencer l'employeur.

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

Une commune peut-elle exiger d'un salarié une autorisation statutaire de cumul ?

Non : appliquer aux salariés une procédure d'autorisation statutaire serait sans base légale. La commune doit vérifier le régime de l'intéressé ; pour un salarié, une telle exigence suppose une base contractuelle, et les positions prises doivent être documentées par écrit.

Conditions d’exercice

Le Code du travail n'interdit pas le cumul d'emplois : les restrictions applicables au salarié communal sont d'origine contractuelle ou tirées de la loyauté, alors que les agents statutaires sont soumis à un régime d'incompatibilités.

Statut	Règle applicable
Salarié communal	Pas d'interdiction générale ni d'autorisation légale préalable ; limites : loyauté, absence de concurrence envers l'employeur, clauses du contrat
Fonctionnaire communal	Incompatibilités du chapitre 6 du statut (art. 19 de la loi modifiée du 24 décembre 1985)
Employé communal	Régime de droit public : incompatibilités appréciées par référence au statut des fonctionnaires communaux

Modalités pratiques

En pratique, la vigilance porte moins sur une procédure d'autorisation que sur les conflits d'intérêts et la capacité du salarié à assurer son service.

Point de vigilance	Contenu
Conflit d'intérêts	Écarter toute activité en lien direct avec les missions exercées pour la commune ou avec ses fournisseurs
Concurrence pendant le contrat	L'obligation de loyauté interdit de concurrencer l'employeur pendant l'exécution du contrat
Clause de non-concurrence	Ne vise que la période postérieure au contrat et obéit aux conditions de l'art. L.125-8
Clauses contractuelles	Le contrat peut prévoir une obligation d'information ou d'accord préalable ; sans clause, aucune autorisation n'est requise
Capacité de travail	L'activité accessoire ne doit pas compromettre l'exécution correcte des fonctions principales

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

Pratiques et recommandations

Insérer dans les contrats de travail une clause d'information préalable si la commune souhaite garder une visibilité sur les cumuls.

Examiner chaque situation signalée sous l'angle du conflit d'intérêts plutôt que par une interdiction de principe.

Distinguer systématiquement salariés et agents statutaires : appliquer aux premiers une procédure d'autorisation statutaire serait sans base légale.

Documenter par écrit les positions prises par la commune afin de prévenir les contestations ultérieures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 22, al. 3	Salarié communal : rémunération fixée par le conseil communal, Code du travail applicable
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 19 (chapitre 6)	Incompatibilités des fonctionnaires communaux
RGD du 28 juillet 2017 (employés communaux)	Régime et indemnités des employés communaux
Art. L.125-8	Conditions de validité de la clause de non-concurrence

Aucune autorisation préalable n'est imposée par le Code du travail pour l'activité accessoire d'un salarié communal : une telle exigence ne peut résulter que d'une clause du contrat. Pour les fonctionnaires et employés communaux, le régime statutaire des incompatibilités prévaut. En cas de doute, un avis écrit du service RH avant l'engagement reste recommandé.

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.