

Le cumul d'emploi est-il autorisé dans le secteur HORECA ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, le **cumul d'emploi** est autorisé sous réserve du respect des **durées maximales de travail** — ce qui ne diffère pas du droit commun, car le Code du travail ne contient pas d'interdiction générale du cumul. Toutefois, la durée de travail cumulée ne peut dépasser **10 heures par jour** et **48 heures par semaine** en principe (art.

L.211-2 et L.211-3). Dans l'HORECA, les dérogations saisonnières (art. L.212-4) permettant jusqu'à **12h/jour et 54h/semaine** compliquent le calcul, car ces plafonds s'apprécient tous employeurs confondus. Une **clause d'exclusivité** dans le contrat peut interdire le cumul si elle est justifiée et proportionnée.

Définition

Le **cumul d'emploi** dans l'HORECA désigne la situation dans laquelle un salarié occupe simultanément plusieurs postes, chez le même employeur ou chez des employeurs différents.

Le droit luxembourgeois ne l'interdit pas par principe, mais encadre la durée totale de travail pour protéger la **santé et sécurité** du salarié. L'article L.211-2 pose le cadre général des durées maximales, tandis que le chapitre L.212 prévoit des dérogations spécifiques à l'HORECA.

Conditions d'exercice

Le cumul d'emploi est encadré par des règles de durée et de loyauté.

Condition	Détail
Pas d'interdiction légale	Le Code du travail ne prohibe pas le cumul d'emploi en soi
Durée max journalière	10h/jour tous emplois confondus (sauf dérogation HORECA : 12h)
Durée max hebdomadaire	48h/semaine tous emplois confondus
Repos journalier	11h consécutives minimum entre deux journées de travail
Clause d'exclusivité	Possible si justifiée et proportionnée (inscrite au contrat)
Obligation de loyauté	Interdiction de concurrence déloyale envers l'employeur principal

Modalités pratiques

La gestion du cumul d'emploi implique des vérifications par l'employeur.

Étape	Détail
Vérification contractuelle	Vérifier l'existence d'une clause d'exclusivité dans le contrat
Déclaration	Demander au salarié de déclarer tout emploi secondaire
Contrôle des heures	Vérifier que la durée totale respecte les plafonds légaux
Repos	S'assurer que le repos journalier de 11h est respecté entre les deux emplois
Sécurité sociale	Vérifier l'affiliation <u>CCSS</u> pour chaque contrat
Sanction	En cas de dépassement des durées, l'employeur et le salarié sont responsables

Pratiques et recommandations

Insérer une clause d'information dans le contrat obligeant le salarié à déclarer tout emploi secondaire pour permettre le contrôle des durées maximales.

Vérifier que les horaires cumulés respectent les repos minimaux, en tenant compte du temps de trajet entre les deux lieux de travail.

Éviter les clauses d'exclusivité injustifiées qui pourraient être annulées par le tribunal du travail comme disproportionnées.

Contrôler régulièrement les relevés d'heures pour détecter tout dépassement des plafonds légaux, y compris pendant les périodes de haute saison.

Informer le salarié que le non-respect des durées maximales engage sa responsabilité et celle de l'employeur vis-à-vis de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-2</u> du Code du travail	Durée maximale journalière de travail
Art. <u>L.211-3</u> du Code du travail	Durée maximale hebdomadaire de travail
Art. <u>L.211-12</u> du Code du travail	Repos journalier de 11 heures
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application des règles HORECA
Art. <u>L.212-4</u> du Code du travail	Dérogations saisonnières aux durées maximales

Le cumul d'emploi est fréquent dans l'HORECA en raison du temps partiel et des horaires décalés. L'ITM peut sanctionner l'employeur qui ne vérifie pas le respect des durées maximales cumulées, y compris si le dépassement résulte d'un second emploi non déclaré.

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.