

Un salarié HORECA peut-il cumuler deux contrats chez le même employeur ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, un salarié peut en principe cumuler **deux contrats distincts** chez le même employeur si les postes correspondent à des **fonctions réellement différentes** — ce qui ne diffère pas du droit commun, car le Code du travail ne l'interdit pas expressément.

Toutefois, la jurisprudence luxembourgeoise est vigilante : si les deux contrats couvrent des fonctions similaires ou complémentaires, le tribunal du travail peut les **requalifier en un seul contrat** avec toutes les conséquences sur la durée du travail, les heures supplémentaires et les indemnités. La durée cumulée des deux contrats doit respecter les plafonds de **10h/jour** et **48h/semaine** (avec dérogations HORECA possibles).

Définition

Le **cumul de contrats** chez le même employeur HORECA désigne la situation dans laquelle un salarié est lié par deux contrats de travail distincts au même établissement, chacun correspondant à des fonctions, des horaires et éventuellement des rémunérations différents. Cette pratique est juridiquement fragile et exposée au risque de requalification en contrat unique si les conditions ne sont pas clairement distinctes.

Conditions d'exercice

Le cumul de deux contrats chez le même employeur suppose des conditions strictes de distinction.

Condition	Détail
Fonctions distinctes	Chaque contrat doit couvrir des fonctions réellement différentes (ex : service en salle + comptabilité)
Horaires séparés	Les plages horaires ne doivent pas se chevaucher
Rémunérations distinctes	Chaque contrat prévoit une rémunération propre
Durée maximale cumulée	10h/jour et 48h/semaine tous contrats confondus (dérogation HORECA possible)
Repos journalier	11h consécutives entre les deux prestations
Risque de requalification	Si les fonctions sont similaires, un seul contrat sera reconnu

Modalités pratiques

La mise en place de deux contrats chez le même employeur nécessite une structuration rigoureuse.

Étape	Détail
Analyse des postes	Vérifier que les fonctions sont réellement distinctes et non complémentaires
Rédaction	Deux contrats séparés avec clauses distinctes (fonctions, horaires, rémunération)
Affiliation <u>CCSS</u>	Déclaration des deux contrats à la sécurité sociale
Suivi des heures	Comptabiliser séparément les heures de chaque contrat
POT	Intégrer les deux prestations dans le plan d'organisation du travail
Fiches de paie	Établir deux bulletins de paie distincts ou un bulletin avec lignes séparées

Pratiques et recommandations

Justifier objectivement la nécessité de deux contrats distincts par la nature réellement différente des fonctions exercées, et non par un motif de contournement des règles sur les heures supplémentaires.

Documenter les descriptions de poste séparées pour chaque contrat afin de prouver la distinction en cas de contrôle ou de contentieux.

Éviter le cumul de deux contrats couvrant des fonctions complémentaires dans le même établissement (ex : cuisinier le matin et plongeur le soir), car ce montage sera très probablement requalifié en contrat unique.

Vérifier le respect strict des durées maximales cumulées et du repos journalier.

Consulter un juriste avant de mettre en place ce type de montage pour évaluer les risques de requalification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu et mentions obligatoires du contrat
Art. <u>L.211-2</u> du Code du travail	Durée maximale journalière 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.211-27</u> du Code du travail	Heures supplémentaires et majorations

La pratique du double contrat chez le même employeur est juridiquement risquée et rarement justifiée. En cas de requalification en contrat unique, l'ensemble des heures seront comptabilisées comme relevant d'un seul emploi, avec obligation de payer les heures supplémentaires correspondantes.

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.