

# Un contrat de travail peut-il être conclu par un représentant légal au nom du salarié ?

## Réponse courte

Un contrat de travail peut être conclu par un **représentant légal** au nom du salarié au Luxembourg, mais uniquement dans des situations précises : pour les **mineurs non émancipés** (moins de 18 ans ayant dépassé l'âge minimum de travail de 16 ans ou 15 ans pour l'apprentissage) et pour les **majeurs protégés** (sous tutelle ou curatelle). Dans ces cas, le représentant légal (parent, tuteur ou curateur) signe le contrat pour le compte du salarié, sous réserve du respect des conditions légales et, pour les majeurs protégés, après autorisation du juge des tutelles si nécessaire.

La **représentation conventionnelle** (mandat) est possible uniquement si le salarié est juridiquement capable et consent expressément à déléguer la signature du contrat. Le mandat doit alors être écrit, spécifique et non équivoque, et l'employeur doit en vérifier la validité.

En dehors de ces situations, la conclusion du contrat de travail doit être faite directement par le salarié lui-même, sous peine de nullité du contrat et de sanctions pour l'employeur.

## Définition

La conclusion d'un contrat de travail implique la manifestation de volonté concordante entre un employeur et un salarié, en vue de la réalisation d'une prestation de travail sous la subordination de l'employeur, moyennant rémunération. Au Luxembourg, la **capacité de contracter** est requise pour valider la formation du contrat. Dans certains cas, un **représentant légal** peut agir au nom et pour le compte du salarié, notamment lorsque ce dernier est frappé d'une incapacité juridique totale ou partielle.

La représentation légale se distingue de la représentation conventionnelle : la première découle de la loi (minorité, tutelle), la seconde d'un mandat donné librement par une personne capable.

## Questions fréquentes

### Que risque un employeur qui fait signer un contrat par un représentant non autorisé ?

L'employeur s'expose à la nullité du contrat de travail et à des sanctions administratives en cas de signature par un représentant non autorisé ou en l'absence de capacité juridique régulière. Sa responsabilité est particulièrement engagée s'il ne respecte pas les dispositions protectrices des mineurs et majeurs protégés.

### Quelles vérifications l'employeur doit-il effectuer avant d'accepter la signature par un représentant légal ?

L'employeur doit vérifier l'âge minimum du salarié (acte de naissance), s'assurer de la fin de scolarité obligatoire pour les mineurs, contrôler la décision de justice pour les majeurs protégés, et conserver une copie des documents justificatifs. Pour un mandat conventionnel, il doit vérifier l'authenticité et l'étendue du mandat écrit.

## Qui peut représenter légalement un salarié mineur lors de la signature d'un contrat de travail ?

Les parents ou le tuteur légal peuvent représenter un mineur non émancipé lors de la signature d'un contrat de travail. Le mineur doit avoir au minimum 16 ans pour un contrat classique ou 15 ans pour un contrat d'apprentissage, et avoir terminé sa scolarité obligatoire.

## Un employeur peut-il faire signer un contrat de travail par un représentant légal au Luxembourg ?

Oui, un contrat de travail peut être signé par un représentant légal au Luxembourg, mais uniquement dans des cas précis : pour les mineurs non émancipés (16 ans minimum ou 15 ans pour l'apprentissage) et pour les majeurs protégés sous tutelle ou curatelle. Le représentant légal (parent, tuteur ou curateur) signe alors le contrat pour le compte du salarié.

## Conditions d'exercice

La représentation légale du salarié dans la conclusion d'un contrat de travail est **strictement encadrée**. Elle concerne principalement :

### 1. Les mineurs non émancipés :

- **Âge minimum** : 16 ans pour un contrat de travail classique, 15 ans pour un contrat d'apprentissage (après fin de scolarité obligatoire)
- **Scolarité obligatoire** : jusqu'à 18 ans au Luxembourg depuis la loi du 20 juillet 2023
- **Intervention obligatoire** du représentant légal (parents ou tuteur) conformément à l'article **L.111-3 du Code du travail** pour les contrats d'apprentissage

### 2. Les majeurs protégés :

- **Tutelle** : le tuteur représente entièrement le majeur protégé
- **Curatelle** : le curateur assiste le majeur protégé (signature conjointe)
- **Sauvegarde de justice** : capacité juridique conservée avec protection ponctuelle
- Application de l'article **L.563-3 du Code du travail** pour les ateliers protégés

### 3. La représentation conventionnelle :

- Salarié juridiquement **capable** et consentant expressément
- Mandat **écrit, spécifique** et non équivoque
- Vérification de l'authenticité par l'employeur

## Modalités pratiques

Pour les mineurs :

- Le contrat doit être signé par le **représentant légal** (parents ou tuteur)
- Vérification de l'**âge minimum** (16 ans ou 15 ans pour l'apprentissage)
- Contrôle du respect des **restrictions légales** (durée du travail, conditions d'emploi)
- Conservation d'une copie de l'**acte de naissance** ou document prouvant la minorité
- Pour l'apprentissage : signature conjointe apprenti/représentant légal selon l'article [L.111-3](#)

#### **Pour les majeurs protégés :**

- **Tutelle** : signature par le tuteur après vérification de la décision de justice
- **Curatelle** : signature conjointe du majeur protégé et du curateur
- **Autorisation du juge des tutelles** si la mesure de protection l'exige
- Conservation de la **décision de justice** établissant le régime de protection

#### **Pour la représentation conventionnelle :**

- Vérification de la **capacité juridique** du mandant
- Contrôle de l'**authenticité du mandat** et de son étendue
- Conservation du mandat original joint au contrat
- Signature par le mandataire dans les limites du mandat

## **Pratiques et recommandations**

Il est recommandé de **solliciter systématiquement** les justificatifs suivants :

- **Mineurs** : acte de naissance, autorisation parentale écrite, vérification de la fin de scolarité obligatoire
- **Majeurs protégés** : copie de la décision de justice, vérification des pouvoirs du représentant
- **Mandataires** : mandat authentique, vérification de l'identité et de la capacité du mandant

L'employeur doit veiller à ce que la représentation **ne porte pas atteinte aux droits fondamentaux** du salarié et que le **consentement éclairé** soit, dans la mesure du possible, recueilli et documenté.

En cas de doute sur la capacité du salarié ou la validité de la représentation, il est **prudent de consulter** un conseil juridique spécialisé avant la signature du contrat.

La **traçabilité** de toutes les vérifications effectuées doit être assurée dans le dossier du salarié.

## **Cadre juridique**

**Code du travail luxembourgeois :**

- Article **L.111-3** (contrat d'apprentissage et représentant légal du mineur)
- Article **L.563-3** (signature par le tuteur pour les majeurs protégés en atelier protégé)
- Articles **L.341-1** et suivants (protection des jeunes travailleurs)

#### **Code civil luxembourgeois :**

- Articles **388 et suivants** (minorité et capacité juridique)
- Articles **492 à 515** (tutelle et curatelle des majeurs)

#### **Autres textes :**

- **Loi modifiée du 16 mars 2009** sur la tutelle des majeurs
- **Loi du 20 juillet 2023** relative à l'obligation scolaire (scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans)
- **Loi du 23 mars 2001** sur la protection des jeunes travailleurs

L'absence de **capacité juridique** ou de **représentation régulière** lors de la signature du contrat de travail expose l'employeur à un risque de **nullité du contrat** et à des sanctions administratives. Il est essentiel de vérifier systématiquement la capacité et la qualité du représentant avant toute conclusion de contrat.

La **responsabilité de l'employeur** est engagée en cas de non-respect des dispositions protectrices des mineurs et des majeurs protégés.

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.