Quelles démarches un employeur doit-il accomplir pour embaucher un jeune de moins de 18 ans au Luxembourg ?

Réponse courte

Pour embaucher un jeune de moins de 18 ans, vérifier d'abord qu'il s'agit d'un **adolescent** (15-17 ans ayant terminé la scolarité obligatoire) et que le poste correspond à un travail **léger et non dangereux**. L'employeur doit respecter les interdictions sur le travail de nuit (20h-6h, jusqu'à 22h pour marche continue), le dimanche et les jours fériés.

Avant l'embauche : obtenir l'**autorisation écrite du représentant légal** et faire réaliser un **examen médical d'aptitude** par le médecin du travail. À l'embauche : déclarer au **CCSS**, établir un **contrat écrit** avec conditions spécifiques, et tenir un **registre spécial** des jeunes employés. Toute modification doit être signalée au médecin du travail et toute affectation à des postes à risques nécessite une évaluation préalable obligatoire.

Définition

L'embauche d'un jeune de moins de 18 ans est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois, qui distingue deux catégories :

Enfants : moins de 15 ans ou n'ayant pas achevé la scolarité obligatoire (emploi interdit sauf exceptions). L'emploi des enfants est interdit, sauf pour activités culturelles, artistiques, sportives ou publicitaires avec autorisation ministérielle préalable.

Adolescents : 15 à 17 ans révolus ayant terminé la scolarité obligatoire (emploi autorisé sous conditions strictes). Ces jeunes peuvent être employés pour des travaux légers qui ne compromettent pas leur santé, leur sécurité, leur développement ou leur formation.

La distinction est fondamentale car les obligations diffèrent radicalement selon la catégorie.

Questions fréquentes

Comment embaucher un jeune de moins de 18 ans au Luxembourg ?

Vérifier qu'il s'agit d'un adolescent (15-17 ans ayant terminé la scolarité obligatoire) et que le poste correspond à un travail léger non dangereux. L'employeur doit obtenir l'autorisation écrite du représentant légal et faire réaliser un examen médical d'aptitude par le médecin du travail.

Comment évaluer la sécurité d'un poste avant d'y affecter un mineur ?

Toute affectation à des postes à risques nécessite une évaluation préalable obligatoire par le médecin du travail. L'employeur doit identifier les dangers, évaluer l'aptitude du jeune et adapter les conditions de travail. Toute modification du poste doit être signalée au médecin du travail.

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

L'employeur doit-il tenir un registre spécial pour les jeunes employés ?

Oui, l'employeur doit tenir un registre spécial des jeunes employés mentionnant les informations relatives à leur emploi (nom, âge, type de tâches, horaires). Ce registre est tenu à la disposition de l'ITM lors des contrôles et permet de vérifier le respect des dispositions protectrices.

Quelles interdictions horaires pour le travail des mineurs au Luxembourg ?

Le travail de nuit entre 20h et 6h est interdit (jusqu'à 22h pour marche continue), ainsi que le travail le dimanche et les jours fériés. Ces interdictions visent à protéger la santé et l'éducation des jeunes travailleurs conformément aux dispositions du Code du travail.

Quelles sanctions pour emploi illégal d'un mineur au Luxembourg ?

Les infractions sont punies d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois et d'une amende de 251 à 25 000 euros selon le Code du travail. L'ITM contrôle l'application des dispositions protectrices et peut imposer des sanctions administratives complémentaires en cas de manquement constaté.

Quels documents fournir avant l'embauche d'un mineur ?

L'employeur doit obtenir une autorisation écrite du représentant légal, faire réaliser un examen médical d'aptitude par le médecin du travail et établir un contrat de travail écrit avec conditions spécifiques aux jeunes travailleurs. Une déclaration au CCSS dans les 8 jours est également obligatoire.

Quels types de travaux sont interdits aux mineurs au Luxembourg ?

Les annexes 3 et 4 du Code du travail listent les travaux interdits : exposition à des agents dangereux, machines dangereuses, travaux souterrains, températures extrêmes, ainsi que les emplois nuisant à la moralité (bars, cabarets, débits de boissons alcoolisées). Toute affectation à risque nécessite une évaluation préalable.

Conditions d’exercice

L'emploi d'un adolescent est soumis aux conditions et interdictions suivantes.

Critère	Détail
Âge minimum	15 ans révolus, scolarité obligatoire achevée
Nature du travail	Travaux légers uniquement, sans incidence sur sécurité, santé ou développement
Travaux dangereux	Interdits selon les Annexes 3 et 4 du Code du travail
Travail de nuit	Interdit entre 20h et 6h (jusqu'à 22h pour marche continue, toujours interdit entre minuit et 4h)
Équipes successives	Interdit
Dimanche et jours fériés	Interdit sauf dérogations strictes avec notification immédiate à l'ITM
Travail à la tâche/chaîne	Interdit, ainsi que les systèmes d'accélération du rythme
Durée quotidienne maximale	8 heures
Durée hebdomadaire maximale	40 heures
Repos quotidien	12 heures consécutives minimum
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs incluant le dimanche

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

Modalités pratiques

Avant l'embauche :

- Obtenir l'**autorisation écrite** du représentant légal de l'adolescent
- **Évaluation des risques** spécifique au poste et à l'âge du jeune (obligatoire avant l'entrée en service)
- **Examen médical d'aptitude** obligatoire par le médecin du travail avant l'embauchage (pour postes à risques) ou dans les 2 mois suivant l'embauche (autres postes)
- Information écrite du jeune et de ses représentants légaux sur les risques et mesures de sécurité

À l'embauche :

- Déclaration obligatoire au **Centre commun de la sécurité sociale** (CCSS)
- **Contrat de travail écrit obligatoire** (Article L.121-4) précisant : nature des tâches, durée, horaires, rémunération, conditions particulières de protection
- Tenir un **registre spécial ou fichier** avec : identité complète, date de naissance, nature de l'emploi, durée du travail, dates des examens médicaux

Suivi continu :

- Signaler toute modification de poste au médecin du travail
- Examens médicaux périodiques obligatoires pour les moins de 21 ans
- Déclaration immédiate en cas d'accident du travail
- Mise à disposition du registre pour l'ITM, les délégués du personnel et délégués à la sécurité

Élément	Durée/Fréquence	Base légale
Durée maximale quotidienne	8 heures	Art. L.344-6
Durée maximale hebdomadaire	40 heures	Art. L.344-6
Repos quotidien	12 heures consécutives	Art. L.344-11
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs	Art. L.344-12
Pause après 4 heures	30 minutes minimum	Art. L.344-11
Congé annuel minimum	25 jours ouvrables	Art. L.344-17

Pratiques et recommandations

Effectuer une **analyse de risques** approfondie et spécifique au poste, adaptée à l'âge, à la maturité et au niveau de formation du jeune. Cette évaluation doit porter sur l'équipement, les agents utilisés, le déroulement du travail et l'état de formation. Documenter cette évaluation et la réviser lors de toute modification importante des conditions de travail.

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

Assurer un **encadrement renforcé** par un tuteur ou un salarié expérimenté désigné conformément à l'article L.312-3. Ce superviseur doit être présent et disponible, particulièrement lors des phases d'apprentissage et pour les travaux présentant des risques résiduels. Le délégué à la sécurité doit assister aux instructions données aux adolescents.

Respecter l'**égalité de traitement** en matière de rémunération (80% du salaire adulte de 17 à 18 ans, 75% de 15 à 17 ans pour travail de valeur égale) et de droits collectifs. Prévoir une rémunération majorée de 100% pour travail dominical ou férié autorisé exceptionnellement.

Documenter rigoureusement l'ensemble des démarches : autorisations parentales, fiches d'examen médical, évaluations des risques, instructions données, registre de présence et d'activités. Cette traçabilité est essentielle en cas de contrôle de l'ITM et protège l'employeur juridiquement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.341-1 à L.341-3	Champ d'application et définitions (jeunes, enfants, adolescents)
Articles L.342-1 à L.342-4	Interdiction du travail des enfants et dérogations
Articles L.343-1 à L.343-3	Mesures de protection, évaluation des risques, travaux interdits
Article L.344-1	Conditions générales d'emploi des adolescents
Articles L.344-2 à L.344-4	Instructions, registre obligatoire, examens médicaux
Articles L.344-6 à L.344-17	Durée du travail, repos, congés, rémunération
Article L.121-4	Forme écrite obligatoire du contrat de travail
Articles L.326-1 à L.326-9	Examens médicaux en médecine du travail
Annexes 3 et 4 du Code du travail	Travaux interdits aux jeunes (dangers physiques et moraux)

L'employeur qui embauche un mineur sans respecter ces démarches s'expose à des **sanctions pénales** (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25.000 euros selon l'article L.344-15), ainsi qu'à une responsabilité civile accrue en cas d'accident. L'ITM effectue des contrôles réguliers du registre spécial et des conditions de travail des jeunes, rendant l'encadrement humain qualifié et la documentation rigoureuse essentiels pour garantir la conformité.

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.