Quelles sont les interdictions légales concernant l'emploi de mineurs dans le cadre d'un recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

L'emploi des enfants de **moins de 15 ans** ou n'ayant pas achevé l'obligation scolaire est **interdit**, sauf exceptions très limitées (activités culturelles, artistiques, sportives avec **autorisation ministérielle**). Les adolescents de **15 à 18 ans** peuvent être employés uniquement s'ils ont terminé l'obligation scolaire et sous conditions strictes de protection.

Les **travaux interdits** aux jeunes sont listés aux annexes 3 et 4 du Code du travail : 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 dérogation nécessite une autorisation exceptionnelle du ministre du Travail après avis de l'ITM et du **médecin du travail**. Les infractions sont punies d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois et d'une amende de **251 à 25 000 euros**.

Définition

Un **mineur** au sens du droit du travail luxembourgeois est toute personne âgée de moins de 18 ans, avec distinction entre :

- **Enfants** : moins de 15 ans ou n'ayant pas achevé l'obligation scolaire imposée par la législation applicable (article L.341-1)
- **Adolescents** : 15 à 18 ans ayant achevé l'obligation scolaire imposée par la législation applicable

Les interdictions visent à protéger les jeunes contre l'exploitation économique et les risques professionnels inadaptés à leur âge, leur développement physique, psychique, mental, spirituel, moral et social, conformément au principe énoncé à l'article L.344-1.

Questions fréquentes

Existe-t-il des dérogations à l'interdiction d'employer des mineurs ?

Oui, toute dérogation nécessite une autorisation exceptionnelle du ministre du Travail après avis de l'ITM et du médecin du travail. Ces dérogations sont rares et concernent essentiellement les activités culturelles, artistiques ou sportives encadrées par un cadre protecteur strict.

L'emploi d'un enfant de moins de 15 ans est-il autorisé au Luxembourg ?

Non, l'emploi des enfants de moins de 15 ans ou n'ayant pas achevé l'obligation scolaire est interdit, sauf exceptions très limitées (activités culturelles, artistiques, sportives) avec autorisation ministérielle. Cette interdiction protège la scolarité et le développement de l'enfant.

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

Le travail d'un adolescent dans un débit de boissons est-il autorisé ?

Non, les emplois nuisant à la moralité comme bars, cabarets et débits de boissons alcoolisées sont expressément interdits aux adolescents. Cette interdiction figure dans les annexes 3 et 4 du Code du travail luxembourgeois et vise à protéger leur développement moral et personnel.

Quel rôle joue l'ITM dans la protection des jeunes travailleurs ?

L'Inspection du travail et des mines (ITM) contrôle l'application des dispositions protectrices, donne son avis sur les autorisations exceptionnelles, examine les évaluations de risques préalables et peut imposer des sanctions administratives en cas de manquement aux interdictions ou conditions d'emploi des mineurs.

Quelles conditions pour employer un adolescent de 15 à 18 ans ?

Les adolescents de 15 à 18 ans peuvent être employés uniquement s'ils ont terminé l'obligation scolaire et sous conditions strictes de protection : travaux légers et non dangereux, autorisation parentale, examen médical d'aptitude, horaires aménagés et inscription au registre spécial des jeunes employés.

Quelles sanctions pour emploi illégal de mineurs 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. Ces sanctions visent à dissuader fortement le recours au travail des mineurs en dehors du cadre protecteur prévu pour les adolescents.

Quels travaux sont interdits aux jeunes travailleurs au Luxembourg ?

Les annexes 3 et 4 du Code du travail listent les travaux interdits : exposition à des agents chimiques, biologiques ou physiques dangereux, machines dangereuses, travaux souterrains, températures extrêmes, et emplois nuisant à la moralité comme bars, cabarets et débits de boissons alcoolisées.

Conditions d’exercice

Catégorie	Règle générale	Exceptions possibles
Enfants (< 15 ans ou scolarisés)	Emploi interdit (art. L.342-1)	Activités culturelles, artistiques, sportives, publicitaires avec autorisation ministérielle préalable
Adolescents (15-18 ans, fin scolarité)	Emploi autorisé sous conditions	Travaux dangereux interdits sauf dérogation exceptionnelle

Travaux formellement interdits (articles L.343-3 et annexes 3 et 4) :

- Agents chimiques, biologiques ou physiques dangereux (rayonnements, surpression, substances toxiques, cancérigènes)
- Machines, équipements ou procédés dangereux
- Travaux souterrains, en hauteur avec risque de chute
- Port de charges lourdes
- Températures extrêmes, vibrations, bruits nocifs
- Emplois nuisant à la moralité : bars, cabarets, débits de boissons alcoolisées, colportage, établissements pornographiques

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

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur avant embauche :

Obligation	Détails	Base légale
Vérification âge	Confirmer âge et fin d'obligation scolaire	Art. L.341-1
Autorisation parentale	Obligatoire pour tout mineur < 18 ans	Usage
Examen médical	Avant embauche puis annuellement	Art. L.343-3
Information ITM	Notification de chaque engagement	Art. L.344-3
Registre spécial	Tenue obligatoire avec 8 mentions légales	Art. L.344-3

Contenu du registre obligatoire : nom, prénoms, domicile de l'adolescent et du représentant légal, date de naissance, date d'entrée en service, nature de l'occupation, jours de congé, heures de travail et supplémentaires, dates des examens médicaux.

Évaluation des risques (article L.343-2) : L'employeur doit effectuer une évaluation préalable portant sur l'équipement, l'exposition aux agents dangereux, les machines, l'organisation du travail et la formation. Cette évaluation doit être renouvelée lors de toute modification des conditions de travail.

Dérogations : Sur demande écrite à l'ITM, le ministre du Travail peut accorder des dérogations strictement limitées aux situations exceptionnelles et temporaires, après avis du médecin du travail, à condition que la sécurité et la santé soient assurées par une surveillance compétente.

Pratiques et recommandations

Réaliser une **analyse de risques spécifique** pour chaque poste susceptible d'accueillir un mineur en tenant compte de son manque d'expérience, de l'absence de conscience des risques et de son développement non achevé. Ne jamais présumer de la capacité d'un jeune à évaluer ou prévenir les dangers.

Adapter systématiquement les postes de travail, fournir une **formation sécurité renforcée** avec instructions spéciales pour travaux présentant des dangers, et assurer une surveillance permanente par une personne compétente. Le délégué à la sécurité doit assister aux instructions de sécurité données aux adolescents.

Consulter le médecin du travail et l'ITM en cas de doute sur la compatibilité d'un poste avec l'emploi d'un mineur. Sensibiliser les encadrants aux obligations légales spécifiques et aux responsabilités pénales encourues.

Toute infraction expose l'employeur à des **sanctions cumulatives** : pénales (emprisonnement et amendes), administratives (fermeture, interdiction d'exercer) et civiles (réparation intégrale des dommages en cas d'accident).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.341-1 à L.341-3	Définitions et champ d'application de la protection des jeunes salariés
Articles L.342-1 à L.342-4	Interdiction générale du travail des enfants et exceptions très limitées
Articles L.343-1 à L.343-3	Mesures de protection et travaux interdits aux jeunes
Articles L.344-1 à L.344-17	Conditions de travail des adolescents (durée, repos, congés, salaire)
Article L.345-2	Sanctions pénales : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 251 à 25.000 euros
Annexe 3 du Code du travail	Liste détaillée des travaux interdits aux jeunes pour dangers inhérents
Annexe 4 du Code du travail	Occupations interdites aux jeunes pour dangers pour leur moralité (4 catégories)

Le non-respect des interdictions constitue une **infraction pénale grave** sanctionnée d'emprisonnement et d'amendes pouvant atteindre 25.000 euros. La documentation rigoureuse de chaque étape (évaluation des risques, formation, surveillance médicale, registre) est obligatoire et constitue la première ligne de défense en cas de contrôle.

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.