

# L'embauche d'un mineur sans autorisation spécifique est-elle punissable ?

## Réponse courte

L'embauche d'un mineur sans autorisation spécifique de l'Inspection du travail et des mines (ITM) est punissable au Luxembourg. L'absence d'autorisation constitue une infraction, même si le mineur ou ses représentants légaux ont donné leur accord.

L'employeur s'expose à des sanctions administratives (amende de 251 à 25 000 euros par infraction) et à des sanctions pénales en cas de récidive ou de circonstances aggravantes, sans possibilité de régularisation a posteriori. Il est donc impératif d'obtenir l'autorisation préalable de l'ITM avant toute embauche d'un mineur.

## Définition

Un **mineur** au Luxembourg est toute personne âgée de moins de 18 ans. L'emploi de mineurs est strictement réglementé afin de garantir leur santé, leur sécurité et leur développement physique et moral. L'**autorisation spécifique** désigne l'obligation, pour l'employeur, d'obtenir une autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant d'employer un mineur, sauf exceptions prévues par la loi.

Le Code du travail luxembourgeois distingue les enfants (moins de 15 ans ou n'ayant pas achevé la scolarité obligatoire) et les adolescents (15 à 18 ans), chacun soumis à des règles particulières concernant l'accès à l'emploi.

## Conditions d'exercice

L'emploi d'enfants de moins de 15 ans est en principe interdit, sauf dans certains cas limités (stages d'initiation, activités culturelles, artistiques, sportives ou publicitaires), et toujours sous réserve d'une autorisation expresse de l'ITM.

Pour les adolescents de 15 à 18 ans, l'embauche est possible sous conditions strictes :

- Respect de la nature des tâches autorisées, excluant les travaux dangereux ou préjudiciables à la santé.
- Respect des durées maximales de travail, des horaires et des périodes de repos obligatoires.
- Obtention d'une autorisation de l'ITM pour les mineurs de moins de 16 ans, ou pour certains emplois particuliers au-delà de cet âge.

L'accord écrit des représentants légaux et un certificat médical d'aptitude sont également requis.

## Modalités pratiques

Avant toute embauche d'un mineur nécessitant une autorisation, l'employeur doit :

- Adresser une demande écrite à l'ITM, accompagnée des pièces justificatives (identité du mineur, description du poste, horaires, certificat médical, accord parental).
- Attendre la réception de l'autorisation écrite de l'ITM avant de débiter l'emploi.
- Conserver l'autorisation et tous les documents justificatifs dans le dossier du salarié mineur.

En cas de contrôle, l'employeur doit présenter immédiatement l'autorisation et les documents relatifs à la situation du mineur. L'absence d'autorisation constitue une infraction, même si le mineur ou ses parents ont donné leur accord.

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit systématiquement vérifier l'âge du candidat et la nécessité d'une autorisation avant toute embauche. Il est recommandé de :

- Mettre en place une procédure interne de vérification et de traçabilité pour chaque embauche de mineur.
- Sensibiliser les équipes RH à la réglementation applicable et à l'importance de la documentation.
- Conserver une copie de l'autorisation de l'ITM et des pièces justificatives dans le dossier du salarié.
- Consulter l'ITM en cas de doute sur la procédure ou l'éligibilité à l'emploi d'un mineur.

Toute négligence expose l'entreprise à des sanctions administratives et pénales, indépendamment du consentement du mineur ou de ses représentants légaux.

## Cadre juridique

Les dispositions applicables sont les suivantes :

- **Articles L.341-1 à L.344-3 du Code du travail luxembourgeois** : encadrement de l'emploi des enfants et des adolescents, conditions d'âge, nature des travaux, horaires, repos, autorisations requises.
- **Article L.344-1** : sanctions administratives (amende de 251 à 25 000 euros par infraction) et sanctions pénales (emprisonnement en cas de récidive ou de circonstances aggravantes).
- **Article L.341-2** : interdiction générale d'emploi des enfants de moins de 15 ans, sauf exceptions.
- **Article L.342-1** : conditions d'emploi des adolescents, obligations de l'employeur.
- **Article L.343-1** : obligation de surveillance médicale et d'accord parental.
- **Article L.414-3** : égalité de traitement et non-discrimination à l'embauche.

L'embauche d'un mineur sans autorisation préalable de l'ITM expose l'employeur à des sanctions lourdes, sans possibilité de régularisation a posteriori. Il est essentiel de sécuriser chaque embauche par une vérification rigoureuse de l'âge, une demande d'autorisation et une documentation complète, afin d'assurer la traçabilité et la conformité légale.

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.