

# Un mineur peut-il conclure un CDI au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, seuls les **adolescents** (15 à 18 ans non soumis à l'obligation scolaire) peuvent être embauchés dans le cadre d'un CDI. Les enfants de moins de 15 ans ou encore scolarisés sont soumis à l'interdiction générale de l'article L 342-1.

Le contrat doit être conclu avec l'accord du **représentant légal** du mineur. Des règles protectrices impératives s'appliquent : durée de travail limitée à 8 h/jour et 40 h/semaine, interdiction du travail de nuit et du dimanche, et salaire social minimum avec abattement selon l'âge.

L'employeur évalue les risques du poste avant l'entrée en service, informe par écrit l'adolescent et son représentant légal, et tient un registre spécifique (art L 344-3). Les travaux dangereux listés à l'article L 343-3 sont interdits sauf dérogation ministérielle motivée.

Les infractions aux règles protectrices des jeunes sont sanctionnées pénalement par l'article L 345-2 (amende jusqu'à 25 000 euros).

## Définition

Le droit luxembourgeois distingue deux catégories de **jeunes travailleurs** selon leur âge au sens de l'article L 341-1. Les «enfants» sont les personnes de moins de 15 ans ou encore soumises à l'obligation scolaire ; leur emploi est en principe interdit. Les «adolescents» sont les personnes de 15 à 18 ans non soumises à l'obligation scolaire ; ils peuvent être employés sous conditions.

La **capacité contractuelle du mineur** en droit du travail luxembourgeois découle du droit civil : un mineur non émancipé ne dispose pas de la pleine capacité juridique pour s'engager seul. En pratique, le contrat de travail d'un adolescent mineur doit être signé avec l'accord ou en présence de son représentant légal, dont la signature est requise notamment pour le contrat d'apprentissage (art L 111-3).

## Conditions d'exercice

L'emploi d'un mineur dans le cadre d'un CDI est soumis à un ensemble de conditions cumulatives strictement encadrées.

Critère	Détail
<b>Catégorie autorisée</b>	Adolescents (15-18 ans, non soumis à l'obligation scolaire) uniquement
<b>Interdiction absolue</b>	Enfants de moins de 15 ans ou encore scolarisés (art L 342-1)
<b>Représentant légal</b>	Signature ou accord requis pour le mineur non émancipé
<b>Durée du travail</b>	Maximum 8 h/jour et 40 h/semaine (art L 344-7)
<b>Travail de nuit</b>	Interdit entre 20h et 6h ; période minimale de 12h consécutives (art L 344-15)
<b>Travail du dimanche</b>	Interdit sauf dérogations très limitées (art L 344-13)
<b>Travaux dangereux</b>	Interdits sauf dérogation ministérielle motivée (art L 343-3)

## Modalités pratiques

L'embauche d'un adolescent dans le cadre d'un CDI génère des obligations administratives et de sécurité spécifiques.

Élément	Détail
<b>Registre obligatoire</b>	Tenir un registre avec nom, date de naissance, heures travaillées, examens médicaux (art L 344-3)
<b>Information préalable</b>	Informé par écrit l'adolescent et son représentant légal des risques avant l'entrée en service (art L 343-2(4))
<b>Salaire</b>	Adolescents 17-18 ans : 80 % du salaire adulte ; 15-17 ans : 75 % (art L 344-17)
<b>Congé annuel</b>	25 jours ouvrables minimum (art L 344-16)
<b>Heures supplémentaires</b>	Interdites sauf force majeure ou sécurité de l'entreprise (art L 344-10)
<b>Évaluation des risques</b>	Obligatoire avant l'entrée en service (art L 343-2)

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement la date de naissance du candidat et sa situation scolaire avant toute conclusion de contrat : l'emploi d'un enfant soumis à l'obligation scolaire constitue une infraction pénale passible d'une amende de 251 à 25 000 euros en vertu de l'article L 345-2.

**Recueillir** l'accord écrit du représentant légal du mineur avant la signature du contrat de travail. Pour le contrat d'apprentissage, la co-signature du représentant légal est expressément exigée par l'article L 111-3 ; par analogie, la même précaution s'impose pour tout CDI conclu avec un adolescent mineur.

**Inform**er le médecin du travail compétent de l'embauche de l'adolescent afin de déclencher l'évaluation médicale préalable prévue à l'article L 343-2. Cette évaluation est obligatoire et doit être réalisée avant l'entrée en service effective ou dès la survenance d'une modification importante des conditions de travail.

**Adapter** le planning de travail au respect strict des règles de durée de travail et de repos des adolescents : 8 heures par jour, 40 heures par semaine, pas de travail après 20h, temps de pause de 30 minutes après 4 heures de travail consécutives (art L 344-11).

**Prévoir** une clause spécifique dans le contrat rappelant l'application des dispositions protectrices du Titre IV, Livre III du Code du travail, et anticiper la révision du salaire et des conditions de travail au 18e anniversaire du salarié, date à laquelle les abattements salariaux cessent et les restrictions horaires liées à l'âge disparaissent.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.341-1</a>	Définition des jeunes, enfants et adolescents
Art. <a href="#">L.342-1</a>	Interdiction générale du travail des enfants
Art. <a href="#">L.343-2</a>	Évaluation des risques et information préalable
Art. <a href="#">L.343-3</a>	Travaux interdits aux jeunes
Art. <a href="#">L.344-1</a>	Conditions générales du travail des adolescents
Art. <a href="#">L.344-3</a>	Registre obligatoire de l'employeur
Art. <a href="#">L.344-7</a>	Durée maximale de travail (8 h/jour, 40 h/semaine)
Art. <a href="#">L.344-10</a>	Interdiction des heures supplémentaires sauf exception
Art. <a href="#">L.344-13</a>	Interdiction du travail le dimanche
Art. <a href="#">L.344-15</a>	Interdiction du travail de nuit
Art. <a href="#">L.344-16</a>	Congé annuel de 25 jours ouvrables minimum
Art. <a href="#">L.344-17</a>	Abattements sur le salaire social minimum selon l'âge
Art. <a href="#">L.345-2</a>	Sanctions pénales en cas d'infraction

La pleine capacité juridique s'acquiert à 18 ans en droit luxembourgeois, sauf émancipation ; en deçà, la co-signature ou l'accord du représentant légal est indispensable pour la validité du contrat de travail. Les abattements salariaux prévus à l'article L 344-17 cessent automatiquement au 18e anniversaire du salarié.

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.