

À partir de quel âge un jeune peut-il travailler au Luxembourg selon le Code du travail ?

Réponse courte

Un jeune peut travailler au Luxembourg à partir de **16 ans révolus** dans la pratique, car il doit cumulativement avoir **au moins 15 ans** ET avoir **achevé l'enseignement obligatoire**. L'enseignement obligatoire au Luxembourg s'étend jusqu'à **16 ans révolus** ou jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le jeune atteint cet âge.

Par exception, des **travaux légers** peuvent être confiés à des enfants âgés d'au moins **13 ans** pendant les vacances scolaires, sous conditions strictes et pour une durée maximale de **deux mois par an**. L'emploi de jeunes de moins de 18 ans reste interdit pour les travaux dangereux ou pénibles.

Définition

Le Code du travail luxembourgeois définit le travail des jeunes comme l'exercice d'une activité salariée par des personnes n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans. La réglementation distingue :

- Les **"enfants"** : tous jeunes qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans OU qui sont encore soumis à l'obligation scolaire
- Les **"adolescents"** : tous jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans ET qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire

Cette double condition cumulative (âge ET fin d'obligation scolaire) fait qu'en pratique, seuls les jeunes âgés de **16 ans** sont considérés comme adolescents au sens du droit du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

À partir de quel âge un jeune peut-il travailler au Luxembourg ?

Un jeune peut travailler au Luxembourg à partir de 16 ans révolus en pratique, car il doit cumulativement avoir au moins 15 ans ET avoir achevé l'enseignement obligatoire. L'enseignement obligatoire s'étend jusqu'à 16 ans révolus ou jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le jeune atteint cet âge.

Les enfants de moins de 15 ans peuvent-ils travailler au Luxembourg ?

Par exception, des travaux légers peuvent être confiés à des enfants âgés d'au moins 13 ans pendant les vacances scolaires uniquement, sous conditions strictes et pour une durée maximale de deux mois par année civile. Ces travaux ne doivent présenter aucun danger ni nuire à leur santé ou éducation.

Quelles sont les conditions pour embaucher un jeune de moins de 18 ans au Luxembourg ?

L'employeur doit vérifier l'âge du jeune et la fin de l'enseignement obligatoire, réaliser une visite médicale d'aptitude préalable obligatoire, et obtenir une autorisation parentale écrite. Le jeune ne peut pas effectuer de travaux dangereux ou pénibles et est soumis à des limitations d'horaires (maximum 8h/jour, 40h/semaine, pas de travail de nuit).

Quelles sont les sanctions en cas d'emploi illégal d'un mineur au Luxembourg ?

L'employeur qui ne respecte pas la réglementation sur l'emploi des jeunes s'expose à des sanctions administratives et pénales lors des contrôles de l'Inspection du travail et des mines. Il est donc essentiel de conserver tous les justificatifs (âge, fin de scolarité, visite médicale) pour chaque jeune salarié.

Conditions d'exercice

L'embauche d'un jeune est autorisée à partir de **16 ans** en pratique, car il faut remplir les **deux conditions cumulatives** suivantes :

- Avoir **au moins 15 ans révolus**
- Avoir **achevé l'enseignement obligatoire**

L'enseignement obligatoire au Luxembourg s'étend jusqu'à l'âge de **16 ans révolus** ou jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle le jeune atteint cet âge.

Exceptions pour les enfants (moins de 15 ans ou soumis à l'obligation scolaire) :

- **Travaux légers** à partir de **13 ans** pendant les vacances scolaires uniquement
- Durée maximale de **deux mois par année civile**
- Conditions restrictives (pas de dangers, pas de préjudice à la santé/éducation)

L'emploi de jeunes de moins de 18 ans est **strictement interdit** pour les travaux dangereux, pénibles ou susceptibles de nuire à leur santé, sécurité ou moralité.

Modalités pratiques

Avant toute embauche, l'employeur doit **impérativement vérifier** :

- L'**âge du jeune** (pièce d'identité)
- La **fin de l'enseignement obligatoire** (certificat scolaire)
- Réaliser une **visite médicale d'aptitude préalable** obligatoire pour les moins de 18 ans
- Obtenir une **autorisation parentale écrite** pour les mineurs

Limitations de travail pour les adolescents :

- Durée quotidienne : **maximum 8 heures**
- Durée hebdomadaire : **maximum 40 heures**
- **Travail de nuit interdit** (entre 22h et 6h), sauf dérogations spécifiques
- **Pauses et repos obligatoires** renforcés
- **Visite médicale annuelle** tant que le jeune reste mineur

Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** de :

- Formaliser l'ensemble des **démarches administratives** (autorisations parentales, certificats médicaux)
- **Adapter les postes de travail** pour garantir la sécurité des jeunes
- **Interdire l'accès** à tout poste présentant un risque particulier
- Porter une attention particulière à l'**information et formation** en matière de sécurité
- **Conserver tous les justificatifs** (âge, scolarité, visite médicale) pour les contrôles

En cas de contrôle de l'**Inspection du travail et des mines**, l'absence de justificatifs expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
 - Articles [L.341-1](#) (définitions : enfants/adolescents)
 - Articles [L.342-1](#) à [L.342-4](#) (interdiction du travail des enfants et exceptions)
 - Articles [L.344-1](#) et suivants (protection des adolescents)
- **Enseignement obligatoire** : réglementé par la législation scolaire luxembourgeoise
- **Protection des jeunes au travail** : encadrée par règlement grand-ducal spécialisé
- **Jurisprudence constante** : interdiction stricte d'emploi des enfants de moins de 15 ans ou soumis à l'obligation scolaire

ATTENTION : L'âge minimum **effectif** pour travailler au Luxembourg est de **16 ans** en raison de la durée de l'enseignement obligatoire. Les employeurs doivent systématiquement conserver la preuve de l'âge, de la fin de l'obligation scolaire et de la visite médicale pour chaque jeune salarié, afin de se prémunir contre tout litige ou contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

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.