

# Un jeune âgé de 15 ans peut-il être engagé pendant les vacances scolaires ?

## Réponse courte

Un jeune âgé de **15 ans peut être engagé pendant les vacances scolaires** au Luxembourg s'il est **inscrit dans un établissement d'enseignement** (luxembourgeois ou étranger) et suit de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. Cet emploi relève du régime des "**élèves et étudiants**" (articles [L.151-1](#) et suivants du Code du travail).

**Aucune autorisation préalable** de l'Inspection du travail et des mines (ITM) n'est requise. L'engagement doit respecter les conditions suivantes : **contrat écrit obligatoire**, durée maximale de **2 mois par année civile**, rémunération minimale à **80% du salaire social minimum** selon l'âge, limitation aux **périodes de vacances scolaires** uniquement, interdiction du travail dangereux et de nuit.

## Définition

L'emploi d'un jeune de 15 ans pendant les vacances scolaires au Luxembourg relève du **régime spécifique des élèves et étudiants** prévu par le Titre V du Code du travail (articles [L.151-1](#) et suivants). Est considéré comme **élève ou étudiant** toute personne âgée de **15 ans au moins** et n'ayant pas dépassé l'âge de **27 ans accomplis**, qui est inscrite dans un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger, et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein.

Ce régime est **distinct** du travail des jeunes salariés (Titre IV) et vise à permettre aux élèves et étudiants d'acquérir une expérience professionnelle pendant leurs vacances, même s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire.

## Questions fréquentes

### Faut-il une autorisation de l'ITM pour employer un élève de 15 ans pendant les vacances ?

Non, aucune autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM) n'est requise pour engager un élève de 15 ans pendant les vacances scolaires. Seul un contrat écrit conclu au plus tard au moment de l'entrée en service est obligatoire.

### Quel est le salaire minimum pour un jeune de 15 ans en job d'été au Luxembourg ?

Un jeune de 15 ans doit recevoir au minimum 80% du salaire social minimum selon son âge : 75% du SSM adulte pour les 15-16 ans et 80% du SSM adulte pour les 17 ans. Le travail de nuit (22h00-6h00) et les travaux dangereux sont interdits.

### Quelles sont les conditions pour qu'un élève de 15 ans puisse travailler pendant les vacances ?

L'élève doit être âgé d'au moins 15 ans, être inscrit dans un établissement d'enseignement, suivre régulièrement un cycle d'enseignement à horaire plein, et ne peut travailler que pendant les vacances scolaires officielles. L'emploi est limité à maximum 2 mois par année civile avec un contrat écrit obligatoire.

## Un jeune de 15 ans peut-il travailler pendant les vacances scolaires au Luxembourg ?

Oui, un jeune de 15 ans peut être engagé pendant les vacances scolaires s'il est inscrit dans un établissement d'enseignement et suit régulièrement un cycle d'enseignement à horaire plein. Cet emploi relève du régime spécifique des élèves et étudiants et ne nécessite aucune autorisation préalable de l'ITM.

### Conditions d'exercice

Pour qu'un jeune de 15 ans puisse être engagé pendant les vacances scolaires, il doit remplir les conditions suivantes :

- Être **âgé d'au moins 15 ans** et de moins de 27 ans accomplis
- Être **inscrit dans un établissement d'enseignement** (luxembourgeois ou étranger)
- **Suivre de façon régulière** un cycle d'enseignement à horaire plein
- L'emploi ne peut avoir lieu que **pendant les vacances scolaires** fixées par le calendrier officiel
- L'occupation est limitée à **maximum 2 mois par année civile** (346 heures environ)

**Important** : Il est assimilé à un élève ou étudiant la personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis **moins de 4 mois**. Aucune autorisation préalable de l'ITM n'est requise pour ce type d'engagement.

### Modalités pratiques

L'engagement doit faire l'objet d'un **contrat écrit** conclu individuellement pour chaque élève/étudiant, au plus tard au moment de l'entrée en service. Ce contrat doit préciser la durée, la nature des tâches, la rémunération et les horaires.

**Rémunération minimale** :

- **80% du salaire social minimum** pour les moins de 18 ans
- Calcul selon l'âge : 15-16 ans = 75% du SSM adulte, 17 ans = 80% du SSM adulte

**Limitations de travail** :

- **Travail de nuit interdit** (22h00-6h00)
- **Travaux dangereux interdits** selon la réglementation sur la protection des jeunes
- Respect des **pauses et repos** obligatoires
- **Durée maximale** : 2 mois par année civile, même en cas de changement d'employeur

### Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Vérifier l'inscription scolaire** du jeune (certificat de scolarité)
- **Adapter les tâches** à l'âge et aux capacités du jeune
- **Éviter les postes dangereux** ou exposés à des risques
- **Informer le jeune** des consignes de sécurité et des droits applicables
- **Tenir un registre** des élèves/étudiants employés
- **Respecter scrupuleusement** la limitation de 2 mois par an

Pour les mineurs, l'implication des parents est recommandée pour information, bien qu'aucune autorisation parentale formelle ne soit exigée par la loi pour ce régime spécifique.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article [L.151-1](#) (régime des élèves et étudiants pendant vacances scolaires)
  - Article [L.151-2](#) (définition élève/étudiant, âge minimum 15 ans)
  - Article [L.151-3](#) (contrat écrit obligatoire)
  - Articles [L.151-4](#) à [L.151-7](#) (conditions de travail et rémunération)
- **Article L.344-17** (salaires des adolescents selon l'âge)
- **Règlement grand-ducal** sur la protection des jeunes au travail
- **Calendrier des vacances scolaires** fixé par arrêté ministériel

**ATTENTION** : Ce régime concerne uniquement les élèves/étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement. Un jeune de 15 ans non scolarisé ne peut PAS être employé car il serait considéré comme "enfant" au sens du Code du travail (soumis à obligation scolaire). L'engagement d'un élève/étudiant en dehors des vacances scolaires ou au-delà de 2 mois par an constitue une infraction et peut entraîner la requalification en contrat de travail ordinaire.

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.