

Quelles sont les restrictions d'horaires applicables aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans ?

Réponse courte

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans au Luxembourg sont soumis à des **restrictions strictes d'horaires** : ils ne peuvent pas travailler plus de **8 heures par jour** et **40 heures par semaine**. Le **travail de nuit** leur est interdit entre **20h00 et 6h00**, et ils doivent bénéficier d'un **repos journalier d'au moins 12 heures consécutives**.

Ils ont droit à un **repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs** incluant en principe le dimanche. Le travail du dimanche et des jours fériés leur est interdit sauf dérogations strictement encadrées. Après **4 heures de travail**, une **pause d'au moins 30 minutes** doit leur être accordée.

L'employeur doit documenter les horaires, tenir un **registre précis** des heures effectuées et obtenir une **autorisation ministérielle** pour toute dérogation exceptionnelle. L'[ITM](#) et la Direction de la santé assurent la surveillance du respect de ces dispositions.

Définition

Un **jeune travailleur** est défini par le Code du travail luxembourgeois comme toute personne **âgée de moins de 18 ans accomplis**, liée par un contrat de travail, d'apprentissage, ou effectuant un stage en entreprise. Le Code distingue les **enfants** (moins de 15 ans ou soumis à l'obligation scolaire) des **adolescents** (au moins 15 ans et moins de 18 ans, libérés de l'obligation scolaire).

Les **restrictions d'horaires** visent à garantir la protection de la santé, de la sécurité et du développement des mineurs, conformément à l'article [L.344-1](#). Ces limitations s'appliquent indépendamment du secteur d'activité et concernent tous les employeurs occupant des personnes de moins de 18 ans. Lorsqu'un jeune travaille pour plusieurs employeurs, la durée de travail est additionnée.

Questions fréquentes

Le travail de nuit est-il autorisé pour les mineurs au Luxembourg ?

Non, le travail de nuit est strictement interdit pour les jeunes de moins de 18 ans entre 20h00 et 6h00. Des dérogations écrites peuvent être accordées par le ministre du Travail pour certains secteurs (hôpitaux, hôtellerie jusqu'à 22h maximum, boulangerie), mais le travail entre minuit et 4h du matin reste interdit dans tous les cas.

Quelles sanctions risque un employeur qui ne respecte pas les restrictions d'horaires pour les mineurs ?

Le non-respect des restrictions d'horaires pour les jeunes travailleurs expose l'employeur à des sanctions pénales : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 251 à 25.000 euros. L'employeur doit également tenir un registre précis des horaires et le mettre à disposition de l'ITM lors des contrôles.

Quelles sont les durées maximales de travail autorisées pour les jeunes de moins de 18 ans au Luxembourg ?

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. En cas de dérogation exceptionnelle sur une période de référence de 4 semaines maximum, la durée peut être portée à 9 heures par jour et 44 heures par semaine.

Quelles sont les obligations de repos pour les jeunes travailleurs ?

Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un repos journalier d'au moins 12 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs incluant en principe le dimanche. Ils ont également droit à une pause d'au moins 30 minutes après 4 heures de travail.

Conditions d'exercice

L'emploi des jeunes travailleurs est soumis à des conditions d'ordre public concernant la durée du travail, les horaires, les pauses et les périodes de repos. Ces obligations ne peuvent faire l'objet de dérogations que dans des cas expressément prévus par la loi.

Restriction	Limite légale	Base légale
Durée quotidienne maximale	8 heures par jour	Art. L.344-7 (1)
Durée hebdomadaire maximale	40 heures par semaine	Art. L.344-7 (1)
Période de référence (dérogation)	4 semaines maximum	Art. L.344-9 (1)
Durée maximale en période de référence	9h/jour, 44h/semaine	Art. L.344-9 (3)
Heures supplémentaires	Interdites (sauf force majeure)	Art. L.344-10

Interdiction temporelle	Période concernée	Base légale
Travail de nuit	20h00 à 6h00 (12h consécutives min.)	Art. L.344-15 (1)
Travail le dimanche	Interdit (dérogations sectorielles)	Art. L.344-13 (1)
Travail jours fériés	Interdit (dérogations sectorielles)	Art. L.344-13 (1)

Repos obligatoire	Durée minimale	Base légale
Repos journalier	12 heures consécutives	Art. L.344-12 (1)
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs (incluant le dimanche)	Art. L.344-12 (2)
Pause après travail	30 minutes après 4 heures	Art. L.344-11 (1)

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser les horaires de manière à respecter toutes les limitations légales. Le plan d'organisation du travail doit comporter un chapitre spécifique concernant le travail des adolescents.

Obligation de l'employeur	Détail	Base légale
Registre des jeunes	Nom, date de naissance, horaires, pauses, heures supplémentaires, examens médicaux	Art. L.344-3
Communication des horaires	Par écrit au jeune travailleur	Art. L.344-6
Mise à disposition ITM	Registre accessible à tout contrôle	Art. L.344-3
Information préalable	Risques et mesures de sécurité (écrit)	Art. L.343-2 (4)

Dérogations au travail de nuit : Le ministre du Travail peut accorder des dérogations écrites pour certains secteurs dans le cadre d'une formation professionnelle officielle : hôpitaux et cliniques, secteur socio-éducatif, hôtellerie-restauration (jusqu'à 22h maximum), forces armées, boulangerie-pâtisserie. Le travail entre minuit et 4h du matin reste interdit dans tous les cas.

Dérogations au travail dominical : Les adolescents occupés dans l'hôtellerie, la restauration, les cliniques ou les maisons d'enfants peuvent être autorisés à travailler le dimanche, avec obligation d'être exempts un dimanche sur deux. Un repos compensatoire d'une journée entière doit être accordé dans les 12 jours suivant le dimanche travaillé.

Pratiques et recommandations

La planification des horaires doit tenir compte de la scolarité, de l'âge et de la capacité physique du jeune. Une vigilance particulière s'impose pour l'aménagement des pauses et la prévention de la fatigue lors de périodes d'activité intense.

L'organisation interne requiert un affichage clair des horaires et des règles applicables, ainsi qu'une sensibilisation des encadrants à la réglementation spécifique. La désignation d'un référent adulte et la formation du management aux obligations légales constituent des bonnes pratiques recommandées.

Le contrôle quotidien du respect des horaires et la vérification systématique des pauses et repos sont essentiels. Tout signalement de situation à risque doit faire l'objet d'un traitement immédiat.

En cas de doute sur l'application d'une dérogation, il convient de solliciter l'avis préalable du ministre du Travail ou de l'[ITM](#), de consulter les services de santé au travail et de vérifier la compatibilité avec les conventions collectives applicables.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.341-1	Définitions : jeunes, enfants, adolescents - champ d'application
Art. L.341-3	Définition de la durée de travail et des périodes de repos
Art. L.344-1	Principe général de protection des adolescents au travail
Art. L.344-3	Registre obligatoire des jeunes travailleurs
Art. L.344-6	Plan d'organisation du travail incluant les adolescents
Art. L.344-7	Durée maximale du travail (8h/jour, 40h/semaine)
Art. L.344-9	Période de référence et durées maximales dérogatoires
Art. L.344-10	Interdiction des heures supplémentaires et exceptions
Art. L.344-11	Pause obligatoire de 30 minutes après 4 heures de travail
Art. L.344-12	Repos journalier (12h) et hebdomadaire (2 jours consécutifs)
Art. L.344-13	Interdiction du travail le dimanche et jours fériés
Art. L.344-14	Rémunération majorée du travail dominical (+100%)
Art. L.344-15	Interdiction du travail de nuit (20h-6h) et dérogations
Art. L.345-1	Surveillance par l' ITM et la Direction de la santé
Art. L.345-2	Sanctions : emprisonnement 8 jours à 6 mois, amende 251 à 25.000€

Le non-respect des restrictions d'horaires expose l'employeur à des **sanctions pénales** (emprisonnement et amende jusqu'à 25.000€). La vérification systématique de l'âge des salariés et la documentation rigoureuse des horaires sont impératives.

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.