

Quelles sont les obligations légales pour embaucher un mineur au Luxembourg ?

Réponse courte

L'embauche d'un **mineur de 15 à 18 ans** au Luxembourg ne nécessite **aucun accord parental écrit obligatoire** selon le Code du travail. Les principales obligations portent sur l'**évaluation des risques professionnels**, l'**information écrite sur la sécurité**, le **respect des horaires protégés** et l'**interdiction de certains travaux dangereux**.

L'employeur doit s'assurer que le jeune a terminé sa **scolarité obligatoire** (jusqu'à 16 ans, bientôt 18 ans), respecter la **durée maximale de travail** (8h/jour, 40h/semaine avec dérogations) et appliquer les **salaires minimum adaptés** (75% à 15-16 ans, 80% à 17 ans du SSM).

Définition

L'embauche d'un mineur concerne l'emploi de **jeunes travailleurs** âgés de moins de 18 ans sur le territoire luxembourgeois. Le Code du travail distingue les **enfants** (moins de 15 ans ou encore soumis à l'obligation scolaire) et les **adolescents** (15 à 18 ans libérés de l'obligation scolaire). Seuls les adolescents peuvent être légalement employés, sous réserve de conditions strictes de protection.

Questions fréquentes

Faut-il une autorisation parentale pour embaucher un mineur au Luxembourg ?

Non, contrairement à d'autres pays, le Luxembourg ne requiert pas d'accord parental écrit obligatoire pour l'embauche de mineurs de 15 à 18 ans. L'employeur doit simplement s'assurer de la capacité du mineur à contracter selon le droit civil général.

Quel est l'âge minimum pour embaucher un mineur au Luxembourg ?

L'âge minimum d'admission à l'emploi au Luxembourg est fixé à 15 ans révolus, à condition que le jeune ait terminé sa scolarité obligatoire. À partir de 2026-2027, la scolarité obligatoire passera de 16 à 18 ans, mais les mineurs de 16 ans pourront demander une exemption pour travailler.

Quel est le salaire minimum pour un mineur au Luxembourg en 2025 ?

En 2025, le salaire minimum pour les mineurs est de 75% du SSM pour les 15-16 ans (1.978€/mois), 80% pour les 17 ans (2.110€/mois), et 100% du SSM (2.637,79€/mois) à partir de 18 ans. Les jeunes bénéficient également de 25 jours ouvrables de congé annuel payé minimum.

Quelles sont les principales obligations de l'employeur lors de l'embauche d'un mineur ?

L'employeur doit réaliser une évaluation préalable des risques, informer par écrit le jeune des risques potentiels et mesures de prévention, respecter les horaires protégés (interdiction de travail de nuit entre 20h-6h), limiter le travail à 8h/jour et 40h/semaine maximum, et appliquer les salaires minimum adaptés à l'âge.

Conditions d'exercice

L'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé à **15 ans révolus** après achèvement de la scolarité obligatoire. À partir de 2026-2027, la scolarité obligatoire passera de 16 à 18 ans, mais les mineurs de 16 ans pourront demander une **exemption pour travailler**.

L'employeur doit réaliser une **évaluation préalable des risques** avant l'embauche et vérifier que le poste ne présente pas de dangers spécifiques pour la santé, la sécurité ou le développement du jeune. Les travaux dangereux, nocifs ou compromettant l'éducation sont strictement interdits.

Aucune autorisation parentale n'est légalement requise, mais l'employeur doit s'assurer de la capacité du mineur à contracter selon le droit civil général.

Modalités pratiques

Information obligatoire : Avant signature du contrat ou entrée en service, l'employeur doit informer par écrit le jeune des **risques potentiels** et des **mesures de prévention** mises en place.

Horaires protégés : Travail de nuit interdit entre 20h et 6h (ou 22h-6h selon les secteurs). Repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs incluant le dimanche. Maximum 8h/jour et 40h/semaine (35h de base + 5h de dérogation possible).

Rémunération adaptée : 75% du SSM pour les 15-16 ans (1.978€), 80% pour les 17 ans (2.110€), 100% à partir de 18 ans. Au 1er janvier 2025, le SSM non qualifié est de 2.637,79€/mois.

Congés renforcés : 25 jours ouvrables de congé annuel payé minimum.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter l'évaluation des risques** et de conserver les preuves de l'information donnée au jeune. Prévoir un **encadrement renforcé** par des collaborateurs expérimentés pendant la période d'adaptation.

Vérifier que le mineur n'est plus soumis à l'obligation scolaire ou dispose d'une exemption valide. En cas de formation en alternance, coordonner avec l'établissement d'enseignement.

Sensibiliser l'équipe aux **spécificités du travail des jeunes** et aux interdictions légales. Adapter progressivement les responsabilités selon l'expérience acquise.

Prévoir des **contrôles réguliers** de la charge de travail et de l'adaptation du poste aux capacités physiques et psychiques du jeune.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Articles [L.341-1](#) à [L.341-7](#) (champ d'application et définitions)
 - Articles [L.342-1](#) à [L.342-4](#) (emploi des enfants - interdictions)
 - Articles [L.343-1](#) à [L.343-3](#) (travaux interdits aux jeunes)
 - Articles [L.344-1](#) à [L.344-15](#) (conditions de travail des jeunes)
- **Annexes 3 et 4** du Code du travail (travaux et occupations interdits)
- **Loi sur l'enseignement obligatoire** (scolarité jusqu'à 16 ans, 18 ans dès 2026-2027)
- **Contrôle** : Inspection du travail et des mines ([ITM](#))

Attention : Contrairement à d'autres pays, le Luxembourg ne requiert **pas d'accord parental écrit obligatoire** pour l'embauche de mineurs. Les obligations portent sur la protection, la sécurité et les conditions de travail spécifiques aux jeunes travailleurs. L'[ITM](#) contrôle le respect de ces dispositions.

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.