

Quelles sont les obligations légales pour embaucher un mineur ?

Réponse courte

L'embauche d'un mineur repose sur quatre obligations principales : vérifier sa qualité d'**adolescent** (15 ans révolus et fin de l'obligation scolaire), réaliser l'**évaluation des risques** du poste avant l'entrée en service, informer **par écrit** le jeune et ses représentants légaux des risques et des mesures de protection, et écarter les **travaux interdits** des Annexes 3 et 4.

Les horaires suivent le régime protecteur des adolescents : **8 heures par jour et 40 heures par semaine** maximum, école comprise, travail de nuit interdit, repos quotidien de 12 heures et repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Les salaires minima sont réduits : **75 %** du SSM entre 15 et 17 ans, **80 %** entre 17 et 18 ans.

Le Code du travail n'exige pas d'autorisation parentale pour embaucher un adolescent, mais la conclusion du contrat par un mineur suppose l'intervention de son représentant légal selon le droit civil, et le contrat d'apprentissage est signé avec lui (art. [L.111-3](#)). Un **registre des adolescents** doit être tenu dès l'entrée en service.

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), dont le travail est interdit sauf exceptions étroites, et les **adolescents** (15 à moins de 18 ans, dégagés de l'obligation scolaire), qui peuvent être employés sous conditions strictes de protection : évaluation des risques, information écrite, horaires plafonnés, travaux interdits et surveillance médicale.

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 2026 ?

Depuis le 1er juin 2026, le salaire minimum est de 75% du SSM entre 15 et 17 ans (2 078,50 €/mois), 80% entre 17 et 18 ans (2 217,06 €/mois), et 100% du SSM (2 771,33 €/mois) à partir de 18 ans (article L.344-17). Les adolescents bénéficient aussi 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'accès à l'emploi d'un mineur suppose la réunion de conditions cumulatives contrôlées par l'ITM.

Condition	Contenu	Base légale
Âge et scolarité	15 ans révolus et fin de l'obligation scolaire	Art. L.341-1
Évaluation des risques	Avant le début du travail et à chaque modification importante	Art. L.343-2
Information écrite	Jeune et représentants légaux, avant signature ou entrée en service	Art. L.343-2 (4)
Travaux interdits	Dangereux, nocifs, à la tâche ou à la chaîne	Art. L.343-3 et Annexes 3-4
Registre des adolescents	Tenu à jour dès l'entrée en service	Art. L.344-3

À partir de la rentrée 2026, l'obligation scolaire passe progressivement de 16 à **18 ans** pour les jeunes résidents ; un mineur d'au moins 16 ans pourra demander une **dispense** pour travailler pendant la durée de son contrat.

Modalités pratiques

Les plafonds d'horaires et les minima salariaux des adolescents s'imposent dès le premier jour.

Élément	Valeur	Base légale
Durée maximale	8 h/jour et 40 h/semaine, temps de formation compris	Art. L.344-7
Travail de nuit	Interdit — période d'au moins 12 h incluant 20 h – 6 h (22 h en marche continue)	Art. L.344-15
Repos	12 h consécutives par jour ; 2 jours consécutifs par semaine	Art. L.344-12
Salaire minimum 15-17 ans	75 % du SSM : 2 078,50 € (juin 2026)	Art. L.344-17
Salaire minimum 17-18 ans	80 % du SSM : 2 217,06 € (juin 2026)	Art. L.344-17
Congé annuel	25 jours ouvrables minimum	Art. L.344-16

Pratiques et recommandations

Documentez l'évaluation des risques et conservez la preuve de l'information écrite des parents remise au jeune et à ses représentants légaux : ce sont les premières pièces demandées lors d'un contrôle de l'ITM.

Vérifiez la situation scolaire avant l'embauche — fin de l'obligation scolaire aujourd'hui, dispense à partir de la rentrée 2026 pour les résidents de 16 et 17 ans — et, pour une formation en alternance, coordonnez les horaires avec l'établissement d'enseignement, le temps d'école comptant comme temps de travail.

Encadrez le jeune par des collaborateurs expérimentés, sensibilisez l'équipe aux interdictions propres aux mineurs et adaptez progressivement les responsabilités ; contrôlez régulièrement l'adéquation du poste aux capacités physiques et psychiques du jeune.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.341-1</u> à <u>L.341-3</u>	Champ d'application et définitions : jeunes, enfants, adolescents
Art. <u>L.342-1</u> à <u>L.342-4</u>	Interdiction du travail des enfants et exceptions
Art. <u>L.343-1</u> à <u>L.343-3</u>	Protection de la sécurité et de la santé ; évaluation des risques ; travaux interdits
Art. <u>L.344-1</u> à <u>L.344-17</u>	Conditions de travail des adolescents : durée, repos, nuit, congés, salaire
Annexes 3 et 4	Agents, procédés et occupations interdits aux jeunes
Art. <u>L.111-3</u>	Contrat d'apprentissage conclu avec le représentant légal du mineur
Art. <u>L.345-1</u> et <u>L.345-2</u>	Surveillance par l' <u>ITM</u> et la Direction de la santé ; sanctions pénales

Le Code du travail ne requiert pas d'accord parental écrit pour l'embauche d'un adolescent, à la différence de l'apprentissage et des activités culturelles des enfants. La capacité du mineur à contracter relève du droit civil : en pratique, l'intervention du représentant légal à la signature sécurise le contrat.

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.