

Un salarié mineur peut-il effectuer des heures supplémentaires ?

Réponse courte

Non. Les **heures supplémentaires** sont interdites pour les adolescents de moins de 18 ans selon l'article [L.344-10](#) du Code du travail. Elles ne sont possibles qu'en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent, avec **information sans délai** du directeur de l'ITM et compensation obligatoire dans les 12 jours.

Le **travail de nuit** est également prohibé pour les adolescents selon l'article [L.344-15](#). La période de nuit couvre au minimum 12 heures consécutives incluant obligatoirement l'intervalle entre 20h et 6h. Des dérogations sectorielles existent (hôtellerie, boulangerie, santé) dans le cadre de formations professionnelles.

L'employeur doit respecter la durée maximale de **8 heures par jour** et **40 heures par semaine**, garantir un repos quotidien de **12 heures consécutives**, et tenir un registre des salariés adolescents. Les infractions sont punies d'un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros.

Définition

Au Luxembourg, le Code du travail distingue **trois catégories de jeunes travailleurs** selon l'article [L.341-1](#). Les **jeunes** désignent toutes personnes de moins de 18 ans liées par un contrat de travail, d'apprentissage ou de stage. Les **enfants** sont les jeunes de moins de 15 ans ou encore soumis à l'obligation scolaire. Les **adolescents** sont les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire.

Cette distinction est fondamentale car le régime juridique applicable diffère selon la catégorie. Le travail des enfants est en principe interdit (articles [L.342-1](#) à [L.342-4](#)), tandis que celui des adolescents est autorisé sous conditions strictes de protection (chapitre IV, articles [L.344-1](#) à [L.344-17](#)). Ces protections visent à préserver la santé, la sécurité et le développement physique, psychique et moral des jeunes travailleurs.

Questions fréquentes

Que risque un employeur qui fait faire des heures supplémentaires à un jeune de moins de 18 ans ?

Des sanctions pénales : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros (article [L.345-2](#)). Les heures supplémentaires des adolescents sont interdites sauf force majeure, avec information sans délai du directeur de l'ITM, majoration de 100 % et compensation dans les 12 jours (article [L.344-10](#)).

Quelles sanctions risque un employeur qui ne respecte pas la réglementation sur le travail des jeunes ?

Les infractions à la réglementation sur le travail des jeunes sont punies d'un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros selon l'article [L.345-2](#). L'employeur doit également tenir un registre spécifique des jeunes travailleurs.

Quelles sont les conditions pour qu'un adolescent puisse travailler la nuit au Luxembourg ?

Le travail de nuit est interdit pour les adolescents selon l'article [L.344-15](#). Des dérogations limitées existent uniquement dans le cadre de formations professionnelles pour certains secteurs (hôtellerie, boulangerie, santé). Le travail entre minuit et 4h reste interdit dans tous les cas.

Quelles sont les durées maximales de travail autorisées pour un adolescent ?

Un adolescent peut travailler maximum 8 heures par jour et 40 heures par semaine selon l'article L.344-7. Il doit bénéficier d'un repos quotidien de 12 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs incluant le dimanche.

Conditions d'exercice

Catégorie	Âge	Heures supplémentaires	Travail de nuit	Base légale
Enfants	< 15 ans ou obligation scolaire	Interdit sans exception	Interdit sans exception	Art. L.342-1
Adolescents	15-18 ans, hors obligation scolaire	Interdit sauf force majeure	Interdit sauf dérogation formation	Art. L.344-10 et L.344-15

Les **dérogations pour heures supplémentaires** (article [L.344-10](#)) ne peuvent être accordées qu'à titre strictement exceptionnel, en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent. Les travaux doivent être non durables et ne souffrir aucun retard. L'employeur doit informer sans délai le directeur de l'[ITM](#) en indiquant les motifs.

Les **dérogations pour travail de nuit** (article [L.344-15](#)) sont possibles uniquement dans le cadre de formations professionnelles officielles pour certains secteurs : hôpitaux et institutions de soins, domaine socio-éducatif, hôtellerie-restauration (limité à 22h), forces armées, boulangerie-pâtisserie. Le travail entre minuit et 4h reste interdit dans tous les cas.

Modalités pratiques

Obligation	Valeur	Base légale
Durée maximale journalière	8 heures	Art. L.344-7
Durée maximale hebdomadaire	40 heures	Art. L.344-7
Repos quotidien minimum	12 heures consécutives	Art. L.344-12
Repos hebdomadaire minimum	2 jours consécutifs (dont dimanche)	Art. L.344-12
Pause après travail continu	30 minutes après 4 heures	Art. L.344-11
Délai compensation heures supplémentaires	12 jours maximum	Art. L.344-10
Majoration heures supplémentaires	100% du salaire horaire	Art. L.344-10

L'employeur est tenu de tenir un **registre spécifique** des jeunes travailleurs (article [L.344-3](#)) comportant les informations personnelles, les horaires de travail, les heures supplémentaires prestées, les travaux de nuit dérogatoires et les dates des examens médicaux. Ce registre doit être tenu à jour et mis à disposition de l'[ITM](#), des

délégations du personnel et des délégués à la sécurité.

Pour toute demande de dérogation, l'employeur doit adresser une demande écrite au ministre du Travail ou son délégué, en indiquant le nom de la personne adulte assurant la surveillance de l'adolescent.

Pratiques et recommandations

La vérification de l'âge de chaque salarié avant l'embauche est indispensable pour adapter les horaires de travail en conséquence. Les responsables RH doivent former les encadrants à la réglementation applicable aux jeunes et mettre en place des procédures internes de contrôle des temps de travail.

En cas de doute sur la possibilité d'une dérogation, il convient de consulter l'ITM avant toute décision. Les dérogations accordées doivent toujours s'accompagner d'un repos compensateur approprié et ne peuvent entraîner aucun préjudice pour le développement de l'adolescent.

Les adolescents affectés au travail de nuit dérogatoire doivent bénéficier préalablement, puis à intervalles réguliers, d'une évaluation gratuite de leur santé et de leurs capacités par les services de santé au travail compétents.

L'employeur doit également veiller à ce que les adolescents soient libérés pour suivre l'enseignement professionnel obligatoire, les heures de formation étant comptées comme heures de travail et rémunérées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.341-1</u>	Définitions : jeunes, enfants, adolescents
Art. <u>L.342-1</u> à <u>L.342-4</u>	Interdiction et exceptions du travail des enfants
Art. <u>L.343-1</u> à <u>L.343-3</u>	Mesures de protection sécurité et santé des jeunes
Art. <u>L.344-1</u>	Conditions générales du travail des adolescents
Art. <u>L.344-3</u>	Registre obligatoire des jeunes travailleurs
Art. <u>L.344-7</u>	Durée maximale de travail (8h/jour, 40h/semaine)
Art. <u>L.344-10</u>	Interdiction des heures supplémentaires et dérogations
Art. <u>L.344-11</u>	Temps de pause (30 min après 4h de travail)
Art. <u>L.344-12</u>	Repos quotidien (12h) et hebdomadaire (2 jours)
Art. <u>L.344-15</u>	Interdiction du travail de nuit et dérogations
Art. <u>L.345-1</u>	Surveillance <u>ITM</u> et Direction de la santé
Art. <u>L.345-2</u>	Sanctions pénales (8 jours à 6 mois, 251 à 25.000 €)

Les heures supplémentaires de force majeure exigent une information sans délai du directeur de l'ITM, tandis que la dérogation au travail de nuit suppose une autorisation écrite préalable du ministre du Travail. Le travail entre minuit et 4h du matin reste interdit dans tous les cas.

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.