

Un employeur doit-il informer l'ITM en cas d'embauche d'un mineur ?

Réponse courte

Les obligations varient selon le type de contrat et l'âge du mineur au Luxembourg. Pour les **contrats d'étudiants pendant les vacances scolaires**, l'employeur doit obligatoirement **transmettre une copie du contrat à l'ITM dans les 7 jours** suivant le début du travail. Pour les **jeunes travailleurs de 15 à 18 ans** en contrat de travail classique, **aucune déclaration préalable systématique à l'ITM** n'est requise par la législation actuelle.

En revanche, l'embauche d'un **mineur de moins de 15 ans** dans le cadre d'activités exceptionnelles (culturelles, artistiques, sportives ou publicitaires) nécessite une **autorisation préalable obligatoire** de l'ITM. L'employeur reste soumis aux **obligations générales** de déclaration au **CCSS**, de médecine du travail, et de respect des règles de protection des jeunes travailleurs, contrôlables par l'ITM à tout moment.

Définition

L'**embauche d'un mineur** désigne la conclusion d'un contrat entre un employeur et une personne âgée de **moins de 18 ans**. Au Luxembourg, la réglementation distingue plusieurs catégories :

- **Les "enfants"** : moins de 15 ans ou encore soumis à l'obligation scolaire (emploi généralement interdit)
- **Les "adolescents"** : âgés de 15 à moins de 18 ans, non soumis à l'obligation scolaire
- **Les étudiants salariés** : 15 à moins de 27 ans, inscrits à temps plein dans un établissement d'enseignement

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est l'autorité compétente pour contrôler le respect de la législation relative à l'emploi des mineurs, mais les obligations de déclaration varient selon le type d'engagement et ne sont pas systématiques pour tous les cas d'embauche de mineurs.

Questions fréquentes

Comment procéder à la déclaration ITM pour un contrat d'étudiant pendant les vacances scolaires ?

L'employeur doit transmettre une copie du contrat d'engagement à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du travail, accompagnée d'une copie de la carte d'identité de l'étudiant et d'un certificat scolaire. L'envoi peut se faire par courrier simple ou via la plateforme MyGuichet.lu.

Faut-il déclarer à l'ITM l'embauche d'un jeune travailleur de 15 à 18 ans en contrat de travail classique ?

Non, aucune déclaration préalable systématique à l'ITM n'est requise pour les jeunes travailleurs de 15 à 18 ans en contrat de travail classique. L'employeur reste cependant soumis aux obligations générales (déclaration CCSS, médecine du travail) et l'ITM peut contrôler la conformité à tout moment.

Quand un employeur doit-il obligatoirement informer l'ITM lors de l'embauche d'un mineur au Luxembourg ?

L'employeur doit obligatoirement informer l'ITM dans deux cas : pour les contrats d'étudiants pendant les vacances scolaires (transmission d'une copie du contrat dans les 7 jours suivant le début du travail), et pour l'embauche de mineurs de moins de 15 ans dans des activités exceptionnelles (autorisation préalable obligatoire avant embauche).

Que risque un employeur qui n'informe pas l'ITM quand c'est obligatoire ?

En cas de non-respect des obligations de déclaration à l'ITM, l'employeur s'expose à des sanctions. Pour les contrats d'étudiants, l'absence de contrat écrit peut notamment entraîner une requalification en CDI. L'ITM dispose de pouvoirs de contrôle et peut constater les infractions à la législation sur l'emploi des mineurs.

Conditions d'exercice

Déclaration obligatoire à l'ITM :

1. Contrats d'étudiants pendant les vacances scolaires :

- **Transmission obligatoire** d'une copie du contrat d'engagement à l'ITM
- **Délai** : dans les **7 jours suivant le début du travail**
- **Modalités** : envoi par courrier simple ou via la plateforme [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu)
- **Documents requis** : copie du contrat + copie carte d'identité de l'étudiant

2. Mineurs de moins de 15 ans (activités exceptionnelles) :

- **Autorisation préalable obligatoire** de l'ITM avant embauche
- **Secteurs concernés** : activités culturelles, artistiques, sportives, publicitaires
- **Procédure** : demande motivée avec dossier complet
- **Conditions strictes** : protection renforcée, durée limitée, supervision

Pas de déclaration ITM systématique :

3. Jeunes travailleurs 15-18 ans (contrats de travail classiques) :

- **Aucune obligation** de déclaration préalable à l'ITM dans la législation actuelle
- **Obligations générales** : déclaration CCSS, médecine du travail, respect protection mineurs
- **Contrôles possibles** : l'ITM peut contrôler à tout moment la conformité

Modalités pratiques

Pour les contrats d'étudiants (vacances scolaires) :

Documents à transmettre à l'ITM :

- **Copie du contrat d'engagement** en triple exemplaire
- **Copie de la carte d'identité** de l'élève/étudiant
- **Certificat scolaire** attestant de l'inscription
- **Envoi** : courrier simple ou plateforme électronique [MyGuichet.lu](https://www.myguichet.lu)

Délais et procédures :

- **7 jours maximum** après le début du travail
- **Conservation** d'une copie de l'envoi par l'employeur
- **Sanction** : requalification possible en CDI en cas d'absence de contrat écrit

Pour les autorisations préalables (moins de 15 ans) :

Demande d'autorisation :

- **Dépôt préalable** auprès de l'[ITM](#) avant tout engagement
- **Dossier complet** : nature de l'activité, durée, conditions, mesures de protection
- **Délai d'instruction** : variables selon la complexité
- **Décision motivée** de l'[ITM](#) avec conditions éventuelles

Pour tous les mineurs :

Obligations générales (non [ITM](#)) :

- **Déclaration [CCSS](#)** : dans les 8 jours suivant l'embauche
- **Médecine du travail** : demande patronale dans les 2 mois (postes classiques) ou préalablement (postes à risques)
- **Contrat écrit** : obligatoire, signé par le représentant légal
- **Respect des restrictions** : horaires, travaux interdits, repos

Pratiques et recommandations

Systematisation des procédures :

- **Identifier le type de contrat** avant embauche (étudiant vacances vs jeune travailleur)
- **Vérifier l'âge exact** et la situation scolaire du mineur
- **Préparer les documents** requis selon le type d'engagement
- **Respecter les délais** de déclaration quand ils s'appliquent

Documentation et traçabilité :

- **Conserver** toutes les preuves d'envoi à l'ITM
- **Tenir à jour** un dossier complet pour chaque mineur employé
- **Vérifier régulièrement** les mises à jour réglementaires
- **Former** les équipes RH aux spécificités des contrats mineurs

Prévention des risques :

- **Consulter l'ITM** en cas de doute sur les obligations
- **Vérifier** la conformité des postes proposés avec les interdictions légales
- **S'assurer** de la validité des autorisations parentales
- **Anticiper** les contrôles ITM avec une documentation complète

Veille réglementaire :

- **Consulter** régulièrement les mises à jour du Code du travail
- **Suivre** les circulaires et communications de l'ITM
- **Participer** aux formations sur l'emploi des jeunes
- **Établir** des contacts avec l'ITM pour les questions complexes

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois (version consolidée 28 juin 2025) :

Jeunes travailleurs :

- **Articles L.341-1 à L.341-7** : définitions et champ d'application des jeunes salariés
- **Articles L.344-1 et suivants** : conditions d'emploi, durée du travail, interdictions

Étudiants salariés :

- **Articles L.151-1 à L.151-6** : emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires
- **Article L.151-3** : contrat d'engagement et transmission à l'ITM dans les 7 jours

Contrôles et sanctions :

- **Articles L.614-1 et suivants** : pouvoirs de l'ITM, contrôles, sanctions
- **Articles L.612-1 et suivants** : procédures de contrôle et constats d'infraction

Réglementations spécifiques :

- **Dispositions relatives** aux autorisations préalables pour activités exceptionnelles
- **Circulaires ITM** sur les modalités pratiques d'application
- **Procédures électroniques** via [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) pour les déclarations

ATTENTION : Les obligations de déclaration à l'ITM ne sont **pas systématiques** pour tous les mineurs. Elles dépendent du **type de contrat** et de l'**âge** du mineur. Il est **essentiel de distinguer** les contrats d'étudiants (déclaration obligatoire) des contrats de travail classiques avec jeunes travailleurs (pas de déclaration systématique). En cas de doute, **consulter directement l'ITM** pour obtenir une confirmation des obligations applicables à la situation spécifique.

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.