

Un jeune peut-il effectuer un travail dangereux ou exposé à des risques chimiques ?

Réponse courte

Un jeune de moins de 18 ans **ne peut pas effectuer un travail dangereux ou exposé à des risques chimiques**, sauf **dérogation expresse** accordée par le **ministre du Travail** ou son délégué. Cette dérogation n'est possible que dans le **cadre d'une formation professionnelle** indispensable, d'un apprentissage ou d'un stage obligatoire, avec un **encadrement strict** et sous réserve que la participation à ces travaux soit nécessaire à la formation.

L'employeur doit **réaliser une évaluation spécifique des risques**, obtenir **l'avis du médecin du travail**, fournir un **dossier détaillé à l'ITM** et garantir la mise en œuvre de toutes les **mesures de prévention** adaptées. L'exposition à des substances **cancérogènes, mutagènes ou toxiques** pour la reproduction est strictement interdite. Toute affectation sans autorisation préalable expose l'employeur à des **sanctions pénales graves**.

Définition

Au Luxembourg, la notion de **jeune** au travail désigne toute personne âgée de **moins de 18 ans**, conformément à l'article [L.341-1](#) du Code du travail. Les **travaux dangereux** sont ceux susceptibles de porter atteinte à la sécurité, à la santé physique ou mentale des jeunes, notamment les activités impliquant l'exposition à des **agents chimiques, physiques ou biologiques dangereux**, des machines ou procédés à risques, ou des conditions de travail pénibles.

L'**adolescent** au sens du Code du travail est défini comme étant âgé d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans et qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire. L'**enfant** désigne tout jeune de moins de 15 ans ou encore soumis à l'obligation scolaire.

Questions fréquentes

Quelles sanctions risque un employeur qui fait travailler un jeune sans autorisation ?

L'employeur s'expose à des sanctions pénales graves selon l'article L.345-2 du Code du travail : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros. Il engage également sa responsabilité civile en cas d'accident et peut faire l'objet d'un retrait immédiat du jeune par l'ITM.

Quelles sont les conditions pour obtenir une autorisation de travail dangereux pour un jeune ?

L'employeur doit réaliser une évaluation spécifique des risques, obtenir l'avis favorable du médecin du travail, fournir un dossier détaillé à l'ITM comprenant la description des tâches, les mesures de prévention et la justification pédagogique. Un encadrement permanent par une personne compétente et une formation spécifique à la sécurité sont obligatoires.

Quels travaux sont strictement interdits aux jeunes même avec une dérogation ?

L'exposition à des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction est strictement interdite, même avec dérogation. Sont également prohibés les travaux exposant aux radiations ionisantes, présentant des risques d'accidents graves, ou dépassant les capacités physiques ou psychologiques du jeune.

Un jeune de moins de 18 ans peut-il travailler avec des produits chimiques dangereux au Luxembourg ?

Non, un jeune de moins de 18 ans ne peut pas effectuer un travail exposé à des risques chimiques, sauf dérogation expresse accordée par le ministre du Travail ou l'ITM. Cette dérogation n'est possible que dans le cadre d'une formation professionnelle indispensable, d'un apprentissage ou d'un stage obligatoire, avec un encadrement strict et toutes les mesures de prévention adaptées.

Conditions d'exercice

L'article L.343-3 du Code du travail **interdit en principe** l'emploi de jeunes à des travaux dangereux, y compris ceux exposant à des agents chimiques dangereux. Cette interdiction vise notamment les travaux :

Strictement interdits :

- Exposant à des **agents toxiques, cancérogènes** ou mutagènes
- Impliquant une exposition à des **radiations ionisantes**
- Présentant des **risques d'accidents graves**
- Effectués dans des **conditions de température extrême**
- Exposant à des **agents chimiques** listés à l'annexe 3 du Code du travail

Dérogation possible uniquement :

- Dans le cadre d'une **formation professionnelle qualifiante**
- Pour un **apprentissage officiel**
- Dans le contexte d'un **stage obligatoire**
- Avec **encadrement permanent** par une personne compétente
- Si la participation est **indispensable à la formation**

Modalités pratiques

Procédure d'autorisation obligatoire :

1. **Évaluation préalable des risques** conformément à l'article L.343-2 du Code du travail
2. **Demande d'autorisation** auprès du ministre du Travail ou de l'ITM
3. **Dossier complet** comprenant :
 - Description détaillée des tâches à effectuer
 - Identification et évaluation des risques
 - Mesures de prévention et de protection prévues
 - Justification pédagogique de l'exposition
 - Programme de formation et d'encadrement

Conditions impératives :

- **Avis favorable du médecin du travail** obligatoire
- **Encadrement permanent** par une personne compétente (article L.312-3)
- **Formation spécifique** à la sécurité adaptée au jeune
- **Équipements de protection individuelle** adaptés à l'âge et morphologie
- **Surveillance médicale renforcée** à intervalles réguliers
- **Information écrite** du jeune et de ses représentants légaux

Interdictions absolues :

- Exposition à des substances **cancérogènes, mutagènes ou toxiques** pour la reproduction
- Travail à la **tâche ou à la chaîne** à rythme prescrit
- Travaux comportant un **risque aigu** pour la santé
- Activités dépassant les **capacités physiques ou psychologiques**

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Limitation au strict minimum** de l'exposition des jeunes aux risques
- **Documentation exhaustive** de la démarche d'autorisation
- **Formation renforcée** du personnel d'encadrement
- **Vérification systématique** des équipements de protection
- **Procédures d'urgence** adaptées et connues du jeune

Gestion RH recommandée :

- **Registre des autorisations** tenu à jour
- **Suivi médical spécialisé** des jeunes exposés
- **Évaluation régulière** des mesures de prévention
- **Information des représentants du personnel** obligatoire
- **Consultation du comité de sécurité et santé** au travail

En cas de contrôle ITM :

- Présenter l'**autorisation ministérielle** en cours de validité
- Démontrer la **mise en œuvre effective** des mesures prescrites
- Justifier la **nécessité pédagogique** de l'exposition
- Prouver l'**encadrement permanent** du jeune

Mesures d'urgence : En cas de **danger grave et imminent**, l'ITM peut ordonner le **retrait immédiat** du jeune de son poste de travail. L'employeur doit alors prendre toutes les mesures pour faire cesser la situation dangereuse.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- **Articles L.341-1 à L.341-2** : champ d'application et définitions
- **Articles L.343-1 à L.343-3** : protection de la sécurité et santé des jeunes
- **Article L.312-1** : évaluation des risques professionnels
- **Article L.312-3** : personnes compétentes en prévention
- **Annexes 3 et 4** : listes des travaux interdits

- **Réglementation complémentaire :**

- **Arrêté grand-ducal du 9 janvier 2006** relatif à la protection des jeunes au travail
- **Circulaire ITM-SST 2019/1** sur l'application des dispositions
- **Règlement grand-ducal du 14 novembre 2016** concernant les agents chimiques dangereux

- **Sanctions pénales :**

- **Article L.345-2** : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros
- **Surveillance ITM** et Direction de la santé

L'affectation d'un jeune à un travail dangereux ou exposé à des risques chimiques **sans autorisation préalable** de l'ITM expose l'employeur à des **sanctions pénales graves** et à une mise en cause de sa **responsabilité civile** en cas d'accident. La **jurisprudence** confirme l'interdiction de principe et la nécessité d'une justification pédagogique rigoureuse pour toute dérogation.

Il est essentiel de rappeler que l'**obligation scolaire** sera étendue jusqu'à 18 ans à partir du 1er septembre 2026, ce qui limitera encore davantage les possibilités d'emploi des jeunes dans des activités à risques.

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.