

Une entreprise peut-elle faire travailler un jeune le dimanche ou les jours fériés ?

Réponse courte

En principe, **les adolescents ne peuvent être occupés les dimanches et jours fériés légaux** au Luxembourg. Cependant, trois types de dérogations existent : **en cas de force majeure** (simple information à l'ITM), **avec autorisation ministérielle prolongée** pour certains secteurs spécifiques (hôtels, restaurants, cliniques), et pour les **formations professionnelles officielles**.

Tout travail dominical ou férié doit être compensé par un **repos équivalent dans les 12 jours** et rémunéré avec un **supplément de 100%**. Les jeunes doivent être exempts du travail **un dimanche sur deux** minimum.

Définition

Un **adolescent** est toute personne âgée d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans qui n'est plus soumise à l'obligation scolaire. Le **travail dominical** couvre toute activité professionnelle le dimanche, tandis que les **jours fériés légaux** comprennent 11 jours fixés par la loi (Nouvel An, Pâques, 1er mai, fête nationale, Noël, etc.).

Cette protection vise à préserver la santé, le développement physique et social des jeunes travailleurs, ainsi que leur droit au repos et à la vie familiale.

Questions fréquentes

Comment doit être compensé le travail d'un jeune le dimanche ou un jour férié ?

Le jeune doit bénéficier d'un repos compensatoire d'une journée entière dans les 12 jours suivants et d'une rémunération majorée avec un supplément de 100%. De plus, les adolescents doivent être exempts du travail un dimanche sur deux minimum.

Que doit faire un employeur en cas de force majeure pour faire travailler un adolescent le dimanche ?

L'employeur doit informer immédiatement le directeur de l'ITM en indiquant les motifs de force majeure. Cette dérogation n'est possible que si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent et qu'il ne peut recourir à des salariés adultes.

Quelles sont les conditions pour obtenir une autorisation de travail dominical pour un adolescent ?

L'employeur doit demander une autorisation préalable au Ministre du Travail pour les secteurs autorisés (hôtellerie, restauration, cliniques, institutions de soins). L'autorisation nécessite l'avis des ministres de l'Éducation et de la Famille, ainsi que la consultation de l'ITM et du service de santé au travail.

Un employeur peut-il faire travailler un jeune de moins de 18 ans le dimanche ou les jours fériés au Luxembourg ?

En principe, les adolescents ne peuvent pas travailler les dimanches et jours fériés légaux. Cependant, trois dérogations existent : en cas de force majeure (avec simple information à l'ITM), avec autorisation ministérielle pour certains secteurs (hôtels, restaurants, cliniques), et dans le cadre de formations professionnelles officielles.

Conditions d'exercice

L'article L.344-13 du Code du travail établit le principe d'interdiction et définit trois régimes de dérogation distincts :

1. Force majeure (L.344-13(2)) : L'employeur peut exceptionnellement faire travailler un adolescent si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent et qu'il ne peut recourir à des salariés adultes. Simple **information immédiate au directeur de l'ITM** avec indication des motifs.

2. Autorisation ministérielle prolongée (L.344-13(3)) : Le **Ministre du Travail** peut accorder une autorisation pour les adolescents dans les **hôtels, restaurants, cafés, cliniques, institutions de soins, maisons d'enfants**. Les adolescents doivent être exempts du travail un dimanche sur deux (sauf juillet-août pour l'hôtellerie-restauration).

3. Formations professionnelles officielles : Dérogations possibles dans le cadre de formations organisées par les autorités publiques compétentes.

Modalités pratiques

En cas de force majeure :

- Information **immédiate** au directeur de l'ITM avec les motifs
- Travail limité au strict nécessaire
- Respect de toutes les autres protections du jeune

Pour autorisation ministérielle :

- Demande préalable au **Ministre du Travail** (pas à l'ITM)
- Avis requis des ministres de l'Éducation, Formation professionnelle et Famille
- Consultation de l'ITM et service de santé au travail
- Autorisation écrite avec durée de validité spécifiée

Obligations communes :

- **Repos compensatoire** : une journée entière dans les 12 jours suivants
- **Rémunération majorée** : supplément de 100% pour le dimanche + indemnité jours fériés le cas échéant
- Respect des limites de durée de travail quotidienne et hebdomadaire
- Un dimanche sur deux libre minimum (sauf exceptions sectorielles)

Pratiques et recommandations

Avant tout travail dominical ou férié :

- Vérifier l'appartenance à un secteur autorisé ou justifier la force majeure
- Effectuer les démarches appropriées (information [ITM](#) ou demande ministérielle)
- Documenter les justifications et conserver les autorisations

Gestion opérationnelle :

- Planifier les repos compensatoires à l'avance
- Tenir un registre spécial des heures travaillées et majorations versées
- S'assurer de l'encadrement approprié du jeune
- Informer le jeune et ses représentants légaux de ses droits

Suivi administratif :

- Conserver toutes les autorisations et correspondances
- Calculer correctement les majorations de salaire
- Respecter scrupuleusement les délais de repos compensatoire
- Préparer la justification en cas de contrôle [ITM](#)

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - **Article L.344-13** : Interdiction et dérogations pour travail dominical/férié des adolescents
 - **Article L.344-14** : Rémunération majorée (100% de supplément)
 - **Articles L.232-6 et L.232-7** : Indemnités jours fériés légaux
 - Articles [L.341-1](#) (définitions) et [L.344-1](#) (conditions générales)
- **Loi du 16 avril 1979** modifiée : Régime des jours fériés légaux
- **Contrôle** : Inspection du travail et des mines ([ITM](#))
- **Sanctions** : Administratives et pénales en cas d'infraction

Le travail d'un adolescent le dimanche ou un jour férié sans respecter les procédures légales constitue une **infraction au Code du travail**. Même en cas d'autorisation, toutes les protections spécifiques aux jeunes travailleurs restent applicables. L'[ITM](#) contrôle le respect de ces dispositions et peut imposer des sanctions.

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.