

# Peut-on accueillir un élève de moins de 15 ans en entreprise dans le cadre d'une visite d'observation ?

## Réponse courte

**Oui**, une entreprise peut accueillir un élève de moins de 15 ans pour une visite d'observation, car celle-ci ne constitue pas un emploi. L'article [L.342-1](#) interdit d'**employer** des enfants, mais une visite d'observation purement pédagogique, sans tâche productive ni rémunération, ne crée aucune relation de travail.

L'accueil doit respecter des conditions strictes : initiative de l'**établissement scolaire**, **convention** précisant les objectifs pédagogiques, encadrement adapté, durée limitée et exclusion totale de toute participation à des activités productives. L'élève observe et s'informe sur les métiers sans exécuter de travail.

L'article [L.342-2](#) définit le travail des enfants comme tout travail rémunéré ou non rémunéré accompli de façon **répétée ou régulière**. Une visite ponctuelle d'observation ne remplit pas ces critères. En revanche, toute affectation à des tâches productives transformerait l'accueil en emploi illégal, sanctionné par l'article [L.345-2](#).

## Définition

L'article [L.341-1](#) du Code du travail luxembourgeois définit les "**enfants**" comme tous jeunes qui n'ont pas atteint l'âge de **quinze ans** ou qui sont encore soumis à l'obligation scolaire. L'article [L.342-1](#) interdit d'**employer** des enfants à des travaux d'une nature quelconque. L'article [L.342-2](#) précise que constitue un travail des enfants tout travail rémunéré, ainsi que tout travail non rémunéré accompli de façon **répétée ou régulière**.

Une **visite d'observation** est une activité pédagogique ponctuelle permettant à un élève de découvrir le milieu professionnel sans exécuter de travail. Elle se distingue fondamentalement de l'emploi car elle n'implique aucune tâche productive, aucune rémunération et aucun lien de subordination. Ne constituant pas un "travail" au sens de [L.342-2](#), elle échappe à l'interdiction d'emploi des enfants.

## Questions fréquentes

### Peut-on accueillir un élève de moins de 15 ans en entreprise pour une visite d'observation ?

Oui, une entreprise peut accueillir un élève de moins de 15 ans pour une visite d'observation car celle-ci ne constitue pas un emploi au sens de l'article [L.342-1](#). La visite doit être purement pédagogique, sans tâche productive ni rémunération, et s'inscrire dans le cadre d'une initiative de l'établissement scolaire avec une convention formalisée.

### Quelle est la différence entre une visite d'observation et un emploi interdit ?

Une visite d'observation est ponctuelle, sans tâche productive ni rémunération, dans un cadre pédagogique avec convention scolaire. Un emploi interdit implique l'exécution de tâches, un caractère répété ou régulier, une possible rémunération et un lien de subordination, ce qui constitue un 'travail' au sens de l'article [L.342-2](#).

### Quelles sanctions risque une entreprise qui fait travailler un élève de moins de 15 ans ?

Selon l'article L.345-2, employer un enfant de moins de 15 ans est sanctionné par un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou une amende de 251 à 25.000 euros. Toute affectation à des tâches productives transforme l'accueil en emploi illégal, même sans rémunération.

### Quelles sont les conditions pour qu'une visite d'observation soit légale ?

La visite doit respecter plusieurs critères : initiative de l'établissement scolaire, convention école-entreprise, objectif pédagogique de découverte des métiers, durée ponctuelle limitée, encadrement permanent, aucune tâche productive, aucune rémunération et aucun accès aux zones dangereuses ou machines.

## Conditions d'exercice

L'accueil d'un élève de moins de 15 ans en visite d'observation est licite à condition de respecter les critères qui distinguent cette activité pédagogique d'un emploi. L'entreprise doit s'assurer que la visite ne constitue pas un "travail" au sens de l'article [L.342-2](#).

Critère	Visite d'observation licite	Emploi interdit (Art. <a href="#">L.342-1</a> )
Initiative	Établissement scolaire	Employeur ou parents
Formalisation	Convention école-entreprise	Contrat de travail
Activité de l'élève	Observation pure, découverte	Exécution de tâches
Caractère productif	Aucun	Contribution au travail
Rémunération	Aucune	Salaire ou avantage
Durée	Ponctuelle (quelques heures/jours)	Répétée ou régulière
Subordination	Aucune	Lien hiérarchique

L'élève doit être **inscrit dans un établissement scolaire** luxembourgeois ou reconnu équivalent. La visite doit s'inscrire dans un **objectif pédagogique** d'orientation ou de découverte des métiers. Un **encadrement adapté** est requis tout au long de la présence de l'élève.

## Modalités pratiques

L'entreprise souhaitant accueillir un élève de moins de 15 ans doit formaliser la visite par une **convention** avec l'établissement scolaire. Cette convention précise les objectifs pédagogiques, la durée, les modalités d'encadrement et la couverture d'assurance.

Élément	Modalité
Convention	Signée entre école et entreprise
Assurance	Couverture par l'assurance scolaire
Encadrement	Accompagnateur désigné par l'entreprise
Durée recommandée	Quelques heures à une journée maximum
Horaires	Conformes aux contraintes scolaires
Rémunération	Strictement interdite
Tâches productives	Strictement interdites
Accès aux machines	Interdit

L'entreprise désigne un **accompagnateur** chargé de présenter les activités et de veiller à la sécurité de l'élève. Les zones à risques (machines, produits dangereux, hauteurs) doivent être identifiées et rendues **inaccessibles**. Un bilan pédagogique peut être réalisé avec l'établissement scolaire à l'issue de la visite.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser systématiquement** tout accueil d'élèves par une convention écrite, même pour des visites de courte durée. Cette documentation protège l'entreprise en cas de contrôle et clarifie les responsabilités de chaque partie.

L'entreprise doit veiller à ce que l'élève n'entre **jamais en contact** avec des machines, outils ou substances dangereuses. Les espaces à risques doivent être clairement identifiés et l'accès physiquement interdit pendant la visite. L'accompagnateur reste présent auprès de l'élève en permanence.

La **ligne de démarcation** entre observation licite et travail illicite doit être strictement respectée : l'élève peut regarder, poser des questions, prendre des notes, mais ne doit jamais exécuter de tâche, même simple ou présentée comme "éducative". Aucune contrepartie productive ne peut être attendue.

En cas de demande d'accueil prolongé ou répété, l'entreprise doit orienter la famille vers les dispositifs officiels : **Schnupperstage** via le SNJ pour les 15 ans et plus, ou formations en alternance pour les adolescents ayant terminé l'obligation scolaire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.341-1</a>	Définition des "enfants" : jeunes de moins de 15 ans ou soumis à l'obligation scolaire
Art. <a href="#">L.342-1</a>	Interdiction d'emploi des enfants, sauf exceptions <a href="#">L.342-3</a> et <a href="#">L.342-4</a>
Art. <a href="#">L.342-2</a>	Définition du travail des enfants (rémunéré ou répété/régulier non rémunéré)
Art. <a href="#">L.342-3</a>	Exceptions : travaux éducatifs en écoles techniques approuvées, service domestique familial
Art. <a href="#">L.342-4</a>	Activités culturelles, artistiques, sportives : interdiction sauf autorisation ministérielle
Art. <a href="#">L.345-1</a>	Surveillance par l' <a href="#">ITM</a> et la Direction de la santé
Art. <a href="#">L.345-2</a>	Sanctions pénales : emprisonnement 8 jours à 6 mois et/ou amende 251 à 25.000 €
Art. <a href="#">L.151-2</a>	Définition élève/étudiant : 15 ans minimum pour travail pendant vacances

Une visite d'observation ne constitue pas un emploi et est donc **licite** pour les moins de 15 ans. La vigilance porte sur le respect strict du caractère non productif : toute tâche confiée à l'élève transformerait l'accueil en **infraction pénale**.

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.