

Quelles sont les mentions obligatoires du contrat de travail d'un jeune ?

Réponse courte

Le contrat de travail d'un jeune au Luxembourg doit comporter **toutes les mentions générales** requises pour tout salarié selon l'article L.121-4 du Code du travail : identité des parties, date d'entrée en service, description du poste, durée du travail, rémunération, convention collective applicable et modalités de préavis.

Des **spécificités s'ajoutent** pour les jeunes : le contrat doit être **obligatoirement écrit et signé par le représentant légal** si le jeune est mineur non émancipé. L'employeur doit **informer par écrit** le jeune et ses représentants légaux des **risques éventuels** et des **mesures de sécurité** prises, avant la signature du contrat ou au plus tard avant l'entrée en service, conformément à l'article L.343-2(4).

Un suivi médical spécifique est requis avec examen d'embauche dans les 2 mois et surveillance périodique obligatoire pour les moins de 21 ans selon l'article L.326-3.

Définition

Au Luxembourg, un **jeune** est toute personne âgée de **moins de 18 ans**, conformément à l'article L.341-1 du Code du travail. Cette catégorie inclut les **adolescents** (15-18 ans non soumis à l'obligation scolaire) et les **enfants** (moins de 15 ans ou encore soumis à l'obligation scolaire). Les jeunes bénéficient d'une **protection renforcée** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, imposant des obligations contractuelles spécifiques à l'employeur.

Le statut de **mineur non émancipé** implique l'intervention obligatoire du **représentant légal** dans la conclusion du contrat de travail, tandis que les **mineurs émancipés** peuvent contracter directement.

Questions fréquentes

Quelle rémunération minimale s'applique aux jeunes travailleurs au Luxembourg ?

Les jeunes de 15-17 ans perçoivent au minimum 75% du salaire social minimum, ceux de 17-18 ans touchent 80% du SSM, et à partir de 18 ans, ils ont droit à 100% du salaire social minimum selon l'article L.222-5.

Quelles sont les mentions obligatoires spécifiques au contrat de travail d'un jeune au Luxembourg ?

Le contrat de travail d'un jeune doit comporter toutes les mentions générales requises (identité des parties, poste, rémunération, horaires, etc.) plus des spécificités : forme écrite obligatoire, signature du représentant légal si mineur non émancipé, et information écrite sur les risques et mesures de sécurité avant la signature du contrat.

Quelles sont les obligations médicales pour l'embauche d'un jeune travailleur ?

L'employeur doit organiser un examen médical d'embauche dans les 2 mois suivant l'entrée en service (ou avant si le poste présente des risques). Une surveillance médicale périodique obligatoire s'applique pour tous les jeunes de moins de 21 ans selon l'article L.326-3.

Qui peut signer un contrat de travail pour un jeune mineur au Luxembourg ?

Si le jeune est mineur non émancipé, le contrat doit être signé par son représentant légal (parents ou tuteur). Les mineurs émancipés peuvent signer directement leur contrat de travail. L'autorisation écrite des représentants légaux doit être obtenue avant la signature.

Conditions d'exercice

Condition	Exigence	Base légale
Âge minimum général	15 ans révolus	Art. <u>L.342-1</u>
Obligation scolaire actuelle	4 à 16 ans	Loi du 20 juillet 2023
Obligation scolaire (dès sept. 2026)	4 à 18 ans	Loi du 20 juillet 2023, art. 16
Emploi possible actuellement	Dès 16 ans révolus	Art. <u>L.341-1</u>
Forme du contrat	Écrit obligatoire	Art. <u>L.121-4</u>
Signature représentant légal	Si mineur non émancipé	Code civil
Double exemplaire	Un pour chaque partie	Art. <u>L.121-4</u>
Dispense obligation scolaire	Possible dès 16 ans avec contrat de travail	Loi du 20 juillet 2023

Modalités pratiques

Mentions obligatoires générales (article L.121-4) :

N°	Mention	Précision
1	Identité des parties	Complète (nom, prénom, adresse)
2	Date d'entrée en service	Précise
3	Lieu de travail	Fixe ou mobile avec siège employeur
4	Nature de l'emploi	Description des fonctions et tâches
5	Durée du travail	Journalière ou hebdomadaire + heures supplémentaires
6	Horaire de travail	Normal
7	Rémunération	Salaire de base + compléments + périodicité
8	Congé payé	Durée ou modalités de détermination
9	Procédure de résiliation	Conditions de forme et délais de préavis
10	Période d'essai	Durée et conditions si prévue
11	Clauses dérogatoires	Si convenues
12	Convention collective	Applicable ou nom des organes paritaires
13	Organismes de sécurité sociale	Identité et régime de protection
14	Formation	Droit octroyé par l'employeur si applicable

Spécificités pour les jeunes travailleurs :

Obligation	Moment	Base légale
Information écrite sur les risques	Avant signature ou entrée en service	Art. <u>L.343-2(4)</u>
Information des représentants légaux	Au même moment	Art. <u>L.343-2(4)</u>
Examen médical d'embauche	Dans les 2 mois (avant si poste à risques)	Art. <u>L.326-1</u>
Autorisation parentale	Avant signature si mineur non émancipé	Code civil

Rémunération minimale applicable :

Tranche d'âge	Pourcentage du SSM	Base légale
15-17 ans	75%	Art. <u>L.222-5</u>
17-18 ans	80%	Art. <u>L.222-5</u>
18 ans et plus	100%	Art. <u>L.222-5</u>

Pratiques et recommandations

L'employeur doit **vérifier l'âge** et le statut scolaire du candidat avant toute embauche. L'**autorisation écrite** des représentants légaux doit être obtenue avant la signature du contrat si le jeune n'est pas émancipé. L'**examen médical** d'embauche doit être organisé dans les délais requis et une **évaluation des risques** spécifiques au poste doit être réalisée pour informer correctement le jeune.

Le contrat doit être rédigé en **langage clair** adapté à l'âge du signataire. Les **restrictions et protections** applicables doivent être mentionnées explicitement. Il est recommandé de prévoir les modalités d'**évolution automatique de la rémunération** lors du passage à 18 ans.

L'employeur doit **conserver copie** de l'autorisation parentale et des documents médicaux. Le registre spécial des jeunes travailleurs prévu à l'article L.344-3 doit être tenu à jour avec les informations requises (identité, date de naissance, nature de l'occupation, congés, heures de travail, dates des examens médicaux). Une **traçabilité complète** est nécessaire pour les contrôles de l'ITM.

En cas de doute sur les tâches pouvant être confiées, il convient de **consulter l'ITM** et de **solliciter un avis médical** sur l'aptitude au poste.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u>	Forme écrite obligatoire et mentions du contrat de travail
Art. <u>L.341-1</u>	Définitions : jeunes, enfants, adolescents
Art. <u>L.342-1</u>	Interdiction générale du travail des enfants
Art. <u>L.343-2(4)</u>	Obligation d'information écrite sur les risques avant signature
Art. <u>L.344-2</u>	Instructions appropriées dès l'entrée en service
Art. <u>L.344-3</u>	Registre obligatoire des jeunes travailleurs
Art. <u>L.326-1</u>	Examen médical d'embauche (2 mois ou avant si poste à risques)
Art. <u>L.326-3</u>	Examens médicaux périodiques obligatoires (moins de 21 ans)
Art. <u>L.222-5</u>	Pourcentages du SSM pour adolescents (75%/80%)
Art. <u>L.345-2</u>	Sanctions pénales : 8 jours à 6 mois d'emprisonnement et/ou 251 à 25.000 € d'amende
Loi du 20 juillet 2023	Obligation scolaire (extension à 18 ans dès septembre 2026)

L'absence de mentions obligatoires ou de documents justificatifs expose l'employeur à des **sanctions pénales** et à une remise en cause de la validité du contrat. L'extension de l'**obligation scolaire à 18 ans** dès septembre 2026 impactera les conditions d'embauche des jeunes.

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.