Un employeur peut-il conclure un CDD avec un jeune salarié de moins de 18 ans ?

Réponse courte

Oui, il est parfaitement possible de conclure un contrat à durée déterminée (CDD) avec un jeune salarié au Luxembourg, sous réserve de respecter simultanément les règles générales des CDD (article L.122-1) et les dispositions spécifiques relatives à l'emploi des jeunes de moins de 18 ans (Titre IV du Code du travail).

Le CDD doit être justifié par un **motif légal valable**, respecter l'**âge minimum de 15 ans** après achèvement de la scolarité obligatoire, et être **établi par écrit** avec toutes les mentions obligatoires. L'employeur doit également tenir compte des **protections spécifiques aux adolescents** en matière de durée de travail, travaux interdits, pauses et repos renforcés.

Les jeunes de 15 à 18 ans bénéficient d'un **salaire social minimum réduit** (75% pour les 15-17 ans, 80% pour les 17-18 ans) et d'un **congé annuel majoré** de 25 jours ouvrables minimum. Une **évaluation préalable des risques** est obligatoire avant toute affectation.

Définition

Un **contrat à durée déterminée (CDD)** est un contrat de travail dont le terme est fixé dès sa conclusion, soit par une date précise, soit par la réalisation d'un objet déterminé. Conformément à l'article L.122-1, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Un **jeune salarié** au sens de l'article L.341-1 désigne toute personne âgée de moins de 18 ans ayant un contrat de travail au Luxembourg. Le Code du travail distingue les **enfants** (moins de 15 ans ou encore soumis à l'obligation scolaire) dont le travail est interdit sauf exceptions, et les **adolescents** (15 à 18 ans, libérés de l'obligation scolaire) qui peuvent conclure des CDD dans les mêmes conditions que les adultes, mais avec des protections renforcées.

Questions fréquentes

Peut-on embaucher un jeune de moins de 18 ans en contrat à durée déterminée au Luxembourg ?

Oui, il est parfaitement possible de conclure un CDD avec un jeune salarié au Luxembourg, à condition qu'il ait au minimum 15 ans et soit libéré de l'obligation scolaire. Le contrat doit respecter les règles générales des CDD (motif légal, durée maximale de 24 mois) ainsi que les protections spécifiques aux jeunes travailleurs.

Quel salaire minimum s'applique aux jeunes en CDD ?

Les jeunes bénéficient d'un salaire social minimum réduit : 75% du SSM pour les 15-17 ans (soit 2.027,80€ bruts/mois) et 80% pour les 17-18 ans (soit 2.162,99€ bruts/mois). Ils ont également droit à un congé annuel majoré de 25 jours ouvrables minimum.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les conditions spécifiques pour embaucher un adolescent en CDD ?

L'employeur doit réaliser une évaluation écrite des risques avant l'embauche, s'assurer que le poste n'entre pas dans la liste des travaux interdits aux jeunes, respecter les horaires limités (8h/jour, 40h/semaine, interdiction de nuit), et tenir un registre spécial. Une formation sécurité obligatoire doit être dispensée dès l'entrée en service.

Quelles sont les restrictions d'horaires pour un adolescent en CDD ?

Les adolescents ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Le travail de nuit (20h-6h), le dimanche et les jours fériés sont interdits sauf dérogations. Ils doivent bénéficier d'une pause de 30 minutes après 4 heures de travail et d'un repos journalier de 12 heures consécutives.

Conditions d'exercice

Critère	CDD classique	CDD jeune salarié (15-18 ans)
Âge minimum	18 ans (aucune restriction)	15 ans + fin scolarité obligatoire (art. L.341-1)
Motif légal	Obligatoire (art. L.122-1)	Obligatoire (art. L.122-1)
Durée maximale	24 mois renouvellements compris	24 mois renouvellements compris
Renouvellements	2 maximum (art. L.122-5)	2 maximum (art. L.122-5)
Écrit	Obligatoire (art. L.122-2)	Obligatoire (art. L.122-2)
Période d'essai	Max 1/4 de la durée (art. L.122-11)	Max 1/4 de la durée (art. L.122-11)
Évaluation risques	Non obligatoire spécifiquement	**Obligatoire avant embauche** (art. L.343-2)
Travaux autorisés	Tous travaux	Exclusion travaux dangereux (annexes 3 et 4)
Horaires	Selon droit commun	Interdiction travail de nuit (20h-6h), dimanche et jours fériés sauf dérogations

Les **motifs légaux** autorisant le recours au CDD sont notamment le remplacement d'un salarié absent, l'emploi saisonnier, l'accroissement temporaire d'activité et l'exécution de travaux urgents.

Modalités pratiques

Durée de travail et repos des adolescents

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Paramètre	Règle applicable	Base légale
Durée maximale journalière	8 heures	Art. L.344-7
Durée maximale hebdomadaire	40 heures	Art. L.344-7
Pause obligatoire	30 minutes après 4h de travail	Art. L.344-11
Repos journalier	12 heures consécutives minimum	Art. L.344-12
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs (dont dimanche)	Art. L.344-12
Travail de nuit	Interdit de 20h à 6h	Art. L.344-15
Congé annuel	25 jours ouvrables minimum	Art. L.344-16

Salaire social minimum applicable (au 01/06/2026, indice 992,24)

Catégorie d'âge	Pourcentage SSM	Montant mensuel brut	Base légale
18 ans et plus (non qualifié)	100%	2.771,33 €	Art. L.222-2
17 à 18 ans	80%	2.217,06 €	Art. L.344-17
15 à 17 ans	75%	2.078,50 €	Art. L.344-17
18 ans et plus (qualifié)	120%	3.325,60 €	Art. L.222-4

Documents et obligations administratives

L'employeur doit établir une **évaluation écrite des risques** avant l'entrée en service (art. L.343-2), informer par écrit le jeune **et** ses représentants légaux des risques et mesures de prévention, donner des **instructions de sécurité** dès l'entrée en service (art. L.344-2), et tenir un **registre spécial** pour chaque adolescent employé (art. L.344-3).

Pratiques et recommandations

Avant la conclusion du CDD, le responsable RH doit vérifier l'âge exact du candidat, s'assurer qu'il est libéré de l'obligation scolaire, contrôler que le poste n'entre pas dans la liste des travaux interdits aux jeunes figurant aux annexes 3 et 4 du Code du travail, et réaliser une évaluation des risques spécifiques du poste pour un jeune travailleur.

Pendant l'exécution du contrat, il convient de respecter scrupuleusement les horaires et durées de travail limitées des adolescents, prévoir un encadrement renforcé, organiser les pauses obligatoires et le repos quotidien de 12 heures, et documenter systématiquement la formation et les instructions de sécurité données.

Le suivi administratif impose de tenir à jour le registre des jeunes travailleurs avec toutes les mentions requises par l'article L.344-3, conserver les documents justificatifs (évaluation des risques, instructions, certificats médicaux), et préparer les éléments de preuve en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

En cas de travaux dangereux indispensables à la formation professionnelle, une autorisation ministérielle préalable est requise conformément à l'article L.343-1 paragraphe 4, sous condition de surveillance par une personne compétente.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1	Conditions de recours au CDD : tâche précise et non durable
Art. L.122-2	Forme écrite obligatoire et mentions du CDD
Art. L.122-4	Durée maximale du CDD (24 mois, 10 mois pour saisonnier)
Art. L.122-5	Renouvellement du CDD (2 fois maximum)
Art. L.122-11	Période d'essai du CDD (max 1/4 de la durée)
Art. L.341-1	Définitions : jeunes, enfants, adolescents
Art. L.343-1 à L.343-3	Protection des jeunes : évaluation des risques, travaux interdits
Art. L.344-2	Instructions de sécurité obligatoires
Art. L.344-3	Registre spécial des adolescents
Art. L.344-7	Durée de travail (8h/jour, 40h/semaine)
Art. L.344-11	Pause (30 min après 4h de travail)
Art. L.344-12	Repos journalier (12h) et hebdomadaire (2 jours)
Art. L.344-15	Interdiction du travail de nuit (20h-6h)
Art. L.344-16	Congé annuel (25 jours ouvrables minimum)
Art. L.344-17	Salaire minimum des adolescents (75%-80% du SSM)
Annexes 3 et 4	Travaux interdits aux jeunes (santé et moralité)

Le CDD avec un jeune salarié suit les mêmes règles qu'un CDD classique, avec des **protections renforcées** obligatoires. L'employeur doit respecter simultanément les deux réglementations sous peine de sanctions pénales (art. L.345-2). **Aucune autorisation parentale écrite n'est légalement exigée** au Luxembourg.

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.