

Une entreprise peut-elle embaucher un jeune travailleur non ressortissant de l'UE ?

Réponse courte

Oui, sous conditions cumulatives strictes. L'embauche d'un **jeune travailleur** (15-18 ans) non ressortissant de l'UE reste possible au Luxembourg. L'employeur doit obtenir une **autorisation de séjour à des fins salariées** auprès de la Direction générale de l'immigration (loi du 29 août 2008) et un certificat ADEM attestant l'absence de candidat prioritaire.

Le jeune doit avoir **15 ans révolus** et ne plus être soumis à l'obligation scolaire. Les règles du Titre IV du Livre III du Code du travail s'appliquent : durée maximale de **8 heures par jour** et **40 heures par semaine**, interdiction du travail de nuit, repos journalier de 12 heures minimum.

L'employeur doit tenir un registre des adolescents (article L.344-3), faire procéder à une évaluation des risques préalable (article L.343-2) et notifier l'ITM. Toute embauche sans autorisation préalable expose l'employeur à des sanctions pénales et administratives renforcées depuis la loi du 7 août 2023.

Définition

Un **jeune travailleur étranger non ressortissant de l'UE** est une personne âgée de 15 à 18 ans, ne possédant pas la nationalité d'un État membre de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse, et souhaitant exercer une activité salariée au Luxembourg.

Au sens du Code du travail luxembourgeois (article L.341-1), on distingue les **enfants** (moins de 15 ans ou encore soumis à l'obligation scolaire) dont le travail est interdit, et les **adolescents** (15 à 18 ans, libérés de l'obligation scolaire) qui peuvent travailler sous conditions protectrices renforcées.

Ces jeunes sont soumis à une double réglementation : les dispositions du Titre IV du Livre III du Code du travail relatives à l'emploi des jeunes salariés, et les dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration pour l'autorisation de séjour et de travail.

Questions fréquentes

Peut-on embaucher un jeune travailleur étranger non ressortissant de l'UE au Luxembourg ?

Oui, l'embauche d'un jeune travailleur étranger (15-18 ans) non ressortissant de l'UE est possible sous conditions strictes. L'employeur doit obtenir une autorisation de séjour à des fins salariées auprès de la Direction générale de l'immigration et un certificat ADEM attestant l'absence de candidat prioritaire. Le jeune doit avoir 15 ans révolus et ne plus être soumis à l'obligation scolaire.

Quelles sanctions risque l'employeur qui embauche un jeune étranger sans autorisation ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives de 2.500 à 20.000 euros par personne employée illégalement, et à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement en cas de circonstances aggravantes. Les sanctions ont été renforcées par la loi du 7 août 2023.

Quelles sont les conditions d'âge et d'autorisation pour embaucher un jeune étranger non-UE ?

Le jeune doit avoir 15 ans révolus et être libéré de l'obligation scolaire. Il faut obligatoirement obtenir une autorisation de séjour temporaire à des fins salariées et un certificat ADEM prouvant qu'aucun candidat luxembourgeois, européen ou suisse n'est disponible pour le poste.

Quelles sont les limites de temps de travail pour un jeune travailleur étranger ?

Les jeunes travailleurs étrangers sont soumis aux mêmes règles que tous les adolescents : maximum 8 heures par jour et 40 heures par semaine, repos journalier de 12 heures minimum, interdiction du travail de nuit (20h-6h), et repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs incluant le dimanche.

Conditions d'exercice

L'embauche est soumise à des conditions cumulatives portant sur l'âge, l'immigration et les conditions de travail.

Domaine	Condition	Base légale
Âge minimum	15 ans révolus et fin de l'obligation scolaire	Art. <u>L.341-1</u> Code du travail
Autorisation de séjour	Autorisation de séjour temporaire à des fins salariées	Art. 42-47 loi 29 août 2008
Test du marché <u>ADEM</u>	Certificat attestant l'absence de candidat prioritaire	Art. <u>L.622-4</u> Code du travail
Contrat de travail	Contrat écrit conforme au droit luxembourgeois	Art. <u>L.121-4</u> Code du travail
Évaluation des risques	Évaluation préalable des risques pour la santé et sécurité	Art. <u>L.343-2</u> Code du travail
Information préalable	Information écrite au jeune et à ses représentants légaux	Art. <u>L.343-2</u> §4 Code du travail

L'employeur doit démontrer l'impossibilité de recruter un candidat luxembourgeois, ressortissant de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse pour le poste concerné. L'ADEM vérifie cette condition dans le cadre de la procédure de déclaration de poste vacant.

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter une procédure séquentielle avant l'entrée en fonction du jeune travailleur.

Étape	Démarche	Délai / Organisme
1	Déclaration du poste vacant	<u>ADEM</u>
2	Attente du certificat <u>ADEM</u> (test du marché)	7 à 22 jours ouvrables selon les cas
3	Demande d'autorisation de séjour par le jeune	Direction générale de l'immigration
4	Signature du contrat de travail écrit	Avant entrée en service
5	Évaluation des risques et information au jeune	Avant début du travail
6	Inscription au registre des adolescents	Dès entrée en service
7	Notification à l' <u>ITM</u> si requis	Selon les circonstances

Limite de travail	Valeur	Base légale
Durée quotidienne maximale	8 heures	Art. <u>L.344-7</u>
Durée hebdomadaire maximale	40 heures	Art. <u>L.344-7</u>
Repos journalier minimum	12 heures consécutives	Art. <u>L.344-12</u>
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs (dont dimanche)	Art. <u>L.344-12</u>
Pause après 4 heures	30 minutes minimum	Art. <u>L.344-11</u>
Congé annuel minimum	25 jours ouvrables	Art. <u>L.344-16</u>

Le travail de nuit est interdit (période de 20h à 6h minimum). Le travail les dimanches et jours fériés est interdit sauf dérogations exceptionnelles (articles L.344-13 et L.344-15).

Pratiques et recommandations

Vérifiez la régularité du séjour et du droit au travail avant toute démarche contractuelle. Le non-respect des conditions d'immigration expose l'employeur à des sanctions administratives de **2.500 à 20.000 euros** par personne employée illégalement, et à des sanctions pénales pouvant atteindre **5 ans d'emprisonnement** en cas de circonstances aggravantes (emploi d'un mineur en situation irrégulière).

Anticipez les délais administratifs : la procédure complète (ADEM + immigration) peut prendre plusieurs semaines. Le certificat ADEM n'est valable que **3 mois** et ne peut être délivré qu'une fois par poste.

Assurez-vous que les conditions de travail respectent strictement les interdictions applicables aux adolescents : pas de travaux dangereux, pas d'exposition aux agents nocifs listés à l'annexe 3 du Code du travail, pas de travail à la tâche ou à la chaîne (article L.343-3).

Obtenez le **consentement écrit des représentants légaux** et informez-les des risques éventuels. Prévoyez un encadrement adapté par une personne compétente pour accompagner le jeune dans son intégration.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.341-1	Définitions : jeunes, enfants, adolescents et champ d'application
Art. L.342-1 à L.342-4	Interdiction du travail des enfants et exceptions
Art. L.343-1 à L.343-3	Protection de la sécurité et santé, évaluation des risques, travaux interdits
Art. L.344-1 à L.344-17	Travail des adolescents : conditions, durée, repos, nuit, congés, salaire
Art. L.345-1 et L.345-2	Surveillance par l' ITM et sanctions pénales
Art. L.622-4	Déclaration obligatoire des postes vacants et test du marché ADEM
Loi du 29 août 2008 (art. 42-47)	Autorisation de séjour à des fins salariées pour ressortissants pays tiers
Loi du 7 août 2023	Renforcement des sanctions en cas d'emploi irrégulier

L'embauche sans autorisation préalable expose l'employeur à des **sanctions pénales** (emprisonnement de 8 jours à 6 mois, amende de 251 à 25.000 euros selon l'article [L.345-2](#)) et des **sanctions administratives renforcées** depuis 2023. Sécurisez l'ensemble des démarches avant toute prise de fonction.

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.