Une autorisation de l'école est-elle nécessaire pour embaucher un étudiant mineur ?

Réponse courte

Non, aucune **autorisation scolaire spécifique** n'est requise pour embaucher un étudiant mineur pendant les vacances scolaires au Luxembourg. Le cadre légal prévoit un **contrat d'engagement** distinct du contrat de travail classique, régi par les articles L.151-1 et suivants du Code du travail.

L'autorisation écrite des représentants légaux est obligatoire pour tout mineur non émancipé. L'élève doit être âgé de **15 ans minimum** et inscrit dans un établissement d'enseignement à horaire plein, ou avoir terminé sa scolarité depuis moins de quatre mois.

L'employeur doit s'assurer que le mineur n'est pas employé pendant une période d'**obligation scolaire**. Une attestation de l'établissement scolaire confirmant les dates de vacances peut être sollicitée à titre de précaution, bien que non obligatoire légalement.

La durée maximale d'emploi est de **2 mois ou 346 heures** par année civile, avec un salaire minimum de 80% du salaire social minimum.

Définition

Un **étudiant mineur** au sens du Code du travail luxembourgeois est une personne âgée de 15 ans au moins et de moins de 18 ans, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. L'article L.151-2 étend cette définition aux personnes dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de quatre mois.

Le Code du travail distingue trois catégories de jeunes selon l'article L.341-1 : les **enfants** (moins de 15 ans ou soumis à l'obligation scolaire), les **adolescents** (15 à 18 ans non soumis à l'obligation scolaire) et les **jeunes** (catégorie générale couvrant toutes les personnes de moins de 18 ans ayant une relation de travail).

L'emploi des étudiants pendant les vacances scolaires constitue un régime spécifique encadré par le Titre V du Livre I du Code du travail, distinct du contrat de travail classique.

Questions fréquentes

L'école doit-elle donner son accord pour qu'un lycéen mineur travaille pendant les vacances scolaires au Luxembourg ?

Non, aucune autorisation scolaire spécifique n'est requise pour embaucher un étudiant mineur pendant les vacances scolaires au Luxembourg. Seule l'autorisation écrite des représentants légaux est obligatoire pour tout mineur non émancipé.

Quelle est la durée maximale d'emploi pour un étudiant mineur au Luxembourg ?

La durée maximale d'emploi est de 2 mois ou 346 heures par année civile, avec un maximum de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Le salaire minimum est fixé à 80% du salaire social minimum.

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

Quelles sont les conditions d'âge pour embaucher un étudiant mineur au Luxembourg ?

L'étudiant doit être âgé de 15 ans minimum et de moins de 18 ans, inscrit dans un établissement d'enseignement à horaire plein, ou avoir terminé sa scolarité depuis moins de quatre mois. L'emploi est limité aux vacances scolaires uniquement.

Quelles sont les obligations administratives pour embaucher un étudiant mineur ?

L'employeur doit établir un contrat d'engagement par écrit, obtenir l'autorisation parentale, transmettre une copie du contrat à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du travail, et tenir un registre des adolescents employés.

Conditions d'exercice

Critère	Exigence	Base légale
Âge minimum	15 ans révolus	Art. L.151-2
Âge maximum	27 ans non accomplis	Art. L.151-2
Statut scolaire	Inscrit à temps plein ou fin scolarité < 4 mois	Art. L.151-2
Autorisation parentale	Obligatoire si mineur non émancipé	Droit civil
Autorisation scolaire	Non requise légalement	-
Période d'emploi	Vacances scolaires uniquement	Art. L.151-1

L'employeur doit vérifier que l'élève n'est plus soumis à l'obligation scolaire pendant la période d'emploi. L'obligation scolaire s'étend jusqu'à 16 ans — 18 ans à partir de la rentrée 2026 (loi du 20 juillet 2023), avec dispense possible dès 16 ans pour travailler. Les mineurs ne peuvent être affectés à des travaux dangereux ou inadaptés à leur âge, conformément aux annexes 3 et 4 du Code du travail et à l'article L.343-3.

Modalités pratiques

Élément	Valeur	Base légale
Durée maximale annuelle	2 mois ou 346 heures	Art. L.151-4
Durée journalière maximale	8 heures	Art. L.344-6
Durée hebdomadaire maximale	40 heures	Art. L.344-7
Salaire minimum	80% du SSM	Art. L.151-5
Repos journalier	12 heures consécutives	Art. L.344-11
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs dont dimanche	Art. L.344-12
Transmission ITM	7 jours après début	Art. L.151-3

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

Le **contrat d'engagement** doit être conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service. Il doit mentionner l'identité des parties, les dates de début et fin, la nature de l'emploi, la durée du travail, le salaire et les modalités de paiement. Une copie doit être transmise à l'Inspection du travail et des mines dans les 7 jours suivant le début du travail.

L'employeur doit informer par écrit le mineur et ses représentants légaux des risques éventuels et des mesures de sécurité prises avant l'entrée en service, conformément à l'article L.343-2.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de solliciter une **attestation de l'établissement scolaire** confirmant les dates de vacances, afin de démontrer la bonne foi de l'employeur en cas de contrôle. Ce document n'est pas obligatoire mais constitue une preuve utile.

L'employeur doit conserver l'ensemble de la documentation relative à l'embauche : autorisation parentale signée, contrat d'engagement, justificatif de scolarité et copie de la pièce d'identité. Le **registre ou fichier** prévu à l'article L.344-3 doit être tenu à jour pour tout adolescent employé.

Un contrôle médical d'embauche est indiqué si le mineur occupe un poste à risques. Pour les autres postes, l'examen médical n'est pas systématique mais peut être demandé par l'employeur auprès du service de santé au travail compétent.

L'employeur doit veiller à ce que les tâches confiées soient adaptées à l'âge et à l'expérience du mineur, et garantir un encadrement approprié pendant toute la durée de l'emploi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-1 à L.151-9	Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires
Art. L.341-1	Définitions : jeunes, enfants, adolescents
Art. L.342-1 à L.342-4	Interdiction et exceptions du travail des enfants
Art. L.343-1 à L.343-3	Protection de la sécurité et santé des jeunes
Art. L.344-1 à L.344-17	Conditions de travail des adolescents
Loi du 20 juillet 2023	Obligation scolaire : 16 ans, portée à 18 ans à partir de la rentrée 2026
Art. L.251-1 et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination
Annexes 3 et 4 du Code du travail	Travaux interdits aux jeunes

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

L'absence d'autorisation scolaire formelle ne dispense pas l'employeur de vérifier le respect de l'obligation scolaire. En cas d'infraction, des sanctions pénales sont prévues par l'article L.345-2 : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25.000 euros.

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.