Quel est le rôle de l'ITM dans la surveillance du travail des jeunes salariés ?

Réponse courte

L'**Inspection du travail et des mines** (ITM) veille à l'application de la législation protégeant les jeunes salariés de moins de **18 ans** au Luxembourg. Elle contrôle l'âge minimum, les conditions et la durée du travail, le repos et la sécurité.

Les agents disposent d'un **droit d'accès sans préavis** à tous les lieux de travail et peuvent exiger la présentation de tout document : registres, contrats, certificats médicaux et autorisations parentales.

L'ITM vérifie notamment que la durée de travail ne dépasse pas **8 heures/jour** et **40 heures/semaine**, et que les jeunes ne sont pas affectés à des travaux interdits aux jeunes selon les Annexes 3 et 4 du Code du travail.

En cas de non-conformité, l'ITM peut dresser **procès-verbal**, ordonner la cessation immédiate de l'activité et proposer des sanctions pénales jusqu'à **25 000 euros** d'amende.

Définition

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est l'autorité administrative chargée de veiller à l'application de la législation relative à la protection des jeunes salariés au Luxembourg. Sa mission inclut le développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail, englobant la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés.

Les **jeunes salariés** sont définis par le Code du travail comme les personnes de moins de 18 ans exerçant une activité salariée ou en formation professionnelle, y compris les apprentis, stagiaires et élèves occupés pendant les vacances scolaires. On distingue les **enfants** (moins de 15 ans ou encore soumis à l'obligation scolaire) des **adolescents** (15 à 18 ans, libérés de l'obligation scolaire).

L'ITM intervient conjointement avec la **Direction de la santé**, chacune dans le cadre de ses compétences légales respectives, pour assurer la surveillance des dispositions relatives à l'emploi des jeunes.

Questions fréquentes

Quelles sanctions l'ITM peut-elle imposer en cas de non-conformité ?

En cas de non-conformité, l'ITM peut dresser procès-verbal, ordonner la cessation immédiate de l'activité illicite et proposer des sanctions pénales. Les sanctions peuvent aller de 8 jours à 6 mois d'emprisonnement et/ou d'une amende de 251 à 25 000 euros selon l'article L.345-2 du Code du travail.

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

Quels documents les employeurs doivent-ils tenir à disposition de l'ITM pour les jeunes salariés ?

Les employeurs doivent tenir à disposition le registre obligatoire prévu à l'article L.344-3 (identité, date de naissance, nature de l'occupation, heures de travail, examens médicaux), les contrats de travail ou d'apprentissage, les certificats médicaux, les autorisations parentales écrites et les attestations de formation à la sécurité.

Quels sont les pouvoirs de contrôle de l'ITM concernant les jeunes salariés ?

L'ITM peut accéder sans préavis à tous les lieux de travail et exiger la présentation de tous documents : registres obligatoires, contrats de travail, certificats médicaux et autorisations parentales. Elle vérifie que la durée de travail ne dépasse pas 8 heures/jour et 40 heures/semaine, et que les jeunes ne sont pas affectés à des travaux interdits selon les Annexes 3 et 4 du Code du travail.

Qui contrôle le respect de la législation sur le travail des mineurs au Luxembourg ?

L'Inspection du travail et des mines (ITM) veille à l'application de la législation protégeant les jeunes salariés de moins de 18 ans au Luxembourg. Elle contrôle l'âge minimum, les conditions et la durée du travail, le repos et la sécurité. Les agents disposent d'un droit d'accès sans préavis à tous les lieux de travail et peuvent exiger la présentation de tout document relatif à l'emploi des jeunes.

Conditions d’exercice

L'ITM exerce ses missions de surveillance sur tous les lieux de travail où des jeunes salariés sont employés : entreprises privées, établissements publics, ateliers, chantiers et organismes de formation professionnelle. Son intervention concerne tous les employeurs, quel que soit le secteur d'activité.

Critère	Condition	Base légale
Âge minimum	15 ans révolus et fin de l'obligation scolaire	Art. L.341-1
Définition "enfant"	Moins de 15 ans ou encore soumis à l'obligation scolaire	Art. L.341-1
Définition "adolescent"	15 à 18 ans, libéré de l'obligation scolaire	Art. L.341-1
Accès ITM	Sans préavis à tous les locaux professionnels	Art. L.614-3
Surveillance conjointe	ITM + Direction de la santé	Art. L.345-1

Les agents de l'ITM peuvent exiger la présentation de tout document relatif à l'emploi des jeunes : registres obligatoires, contrats de travail ou d'apprentissage, certificats médicaux, autorisations parentales et attestations de formation à la sécurité.

Modalités pratiques

Les contrôles de l'ITM peuvent être inopinés ou programmés. Les agents vérifient notamment le respect des limites de durée du travail et l'absence d'affectation à des travaux interdits ou réglementés selon les Annexes 3 et 4 du Code du travail.

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

Donnée	Valeur	Base légale
Durée maximale journalière	8 heures	Art. L.344-7
Durée maximale hebdomadaire	40 heures	Art. L.344-7
Temps de repos après 4h de travail	30 minutes minimum	Art. L.344-11
Repos périodique	2 jours consécutifs (dont dimanche)	Art. L.344-12
Congé annuel minimum	25 jours ouvrables	Art. L.344-16
Amende maximale (infractions)	25 000 euros	Art. L.345-2
Emprisonnement possible	8 jours à 6 mois	Art. L.345-2

L'ITM contrôle également la tenue du **registre obligatoire** prévu à l'article L.344-3 (identité, date de naissance, nature de l'occupation, heures de travail, examens médicaux), la délivrance des informations sur les risques professionnels et la réalisation des visites médicales d'aptitude.

En cas de non-conformité, l'ITM peut dresser procès-verbal, ordonner la cessation immédiate de l'activité illicite, proposer des sanctions administratives ou pénales et recommander des mesures correctives.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent mettre en place des procédures internes strictes pour l'embauche et le suivi des jeunes salariés. Cela inclut la vérification systématique de l'âge, la collecte et l'archivage des justificatifs, ainsi que la tenue à jour du registre des salariés adolescents prévu par l'article L.344-3.

La documentation relative à la formation à la sécurité, aux visites médicales et à l'information sur les risques doit être conservée et présentée à toute demande de l'ITM. L'employeur doit informer par écrit les jeunes et leurs représentants légaux des risques éventuels et des mesures de protection prises, avant la signature du contrat.

Les employeurs doivent s'assurer que les jeunes salariés ne sont pas affectés à des travaux dangereux ou interdits listés aux Annexes 3 et 4 du Code du travail. Des dérogations sont possibles pour les besoins de la formation professionnelle, sur autorisation ministérielle et sous surveillance d'une personne compétente.

Une collaboration proactive avec l'ITM lors des contrôles et une documentation rigoureuse permettent de limiter les risques de contentieux et de sanctions.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.341-1	Définitions : jeunes, enfants, adolescents ; 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 des jeunes ; travaux interdits
Art. L.344-1 à L.344-17	Travail des adolescents : conditions, registre, durée, repos, salaire
Art. L.345-1	Surveillance par l'ITM et la Direction de la santé
Art. L.345-2	Sanctions pénales : 8 jours à 6 mois d'emprisonnement et/ou 251 à 25 000 € d'amende
Art. L.611-1 et L.611-2	Mission générale et définitions de l'ITM
Art. L.612-1	Attributions de l'ITM : veiller, conseiller, constater, sanctionner
Art. L.614-3 à L.614-13	Pouvoirs de contrôle, d'enquête et de sanction de l'ITM
Annexes 3 et 4	Liste des travaux interdits aux jeunes (santé et moralité)

L'absence de conformité aux prescriptions relatives à l'emploi des jeunes expose l'employeur à des sanctions pénales et à une éventuelle suspension d'activité par décision de l'ITM. Il est essentiel de documenter chaque étape du processus d'embauche et de suivi pour garantir la traçabilité.

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.