

Un adolescent peut-il travailler deux dimanches consécutifs ?

Réponse courte

Non, sauf exception estivale dans l'hôtellerie-restauration. Le travail dominical des adolescents est **interdit par principe** ; lorsqu'un secteur bénéficie d'une autorisation ministérielle prolongée (hôtels, restaurants, cafés, cliniques, institutions de soins ou de garde d'enfants), l'adolescent doit rester **exempt du travail un dimanche sur deux** (art. L.344-13).

La seule exception vise le secteur de l'**hôtellerie-restauration** : pendant les mois de **juillet et août**, cette limitation ne s'applique pas, et deux dimanches consécutifs y sont alors possibles.

Chaque dimanche travaillé ouvre droit à une **journée entière de repos compensatoire** dans les 12 jours qui suivent et à une majoration de salaire de **100 %** (art. L.344-14). Le régime complet des dérogations est présenté dans la fiche sur le travail du dimanche et des jours fériés des jeunes.

Définition

La règle du **dimanche sur deux** est un garde-fou intégré aux dérogations sectorielles au travail dominical des adolescents. Même lorsqu'une **autorisation ministérielle** prolongée permet d'occuper des adolescents le dimanche — dans les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde pour personnes âgées ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions de garde ou d'éducation d'enfants — l'employeur doit laisser chaque adolescent libre un dimanche sur deux. Le législateur n'y a prévu qu'une seule dérogation : les mois de juillet et août dans l'hôtellerie-restauration, période de haute saison touristique.

Questions fréquentes

Combien de dimanches par mois un adolescent peut-il travailler dans un secteur autorisé ?

Deux au maximum en pratique : même sous autorisation ministérielle, l'adolescent doit être exempt du travail un dimanche sur deux, sauf dans l'hôtellerie-restauration en juillet et août (article L. 344-13 du Code du travail).

Comment prouver à l'ITM le respect de la règle du dimanche sur deux ?

Par le registre des salariés adolescents, qui doit mentionner les dimanches et jours fériés passés au service de l'employeur (article L. 344-3), complété par un calendrier nominatif des dimanches travaillés par chaque jeune.

Quel repos compensateur après un jour férié travaillé par un adolescent ?

Une journée de repos compensatoire entière, à accorder dans les 12 jours suivant le jour férié travaillé. Le salaire du jour férié équivaut à celui du dimanche, en plus de l'indemnité des articles L. 232-6 et L. 232-7.

Quelle majoration de salaire pour un dimanche travaillé par un jeune de 17 ans ?

Le travail du dimanche d'un adolescent est rémunéré avec un supplément de 100 % du salaire horaire normal (article L. 344-14). S'y ajoute une journée entière de repos compensatoire dans les 12 jours.

Un apprenti en restauration peut-il travailler tous les dimanches de l'été au Luxembourg ?

Oui, en juillet et août uniquement : dans l'hôtellerie-restauration, la règle du dimanche sur deux ne s'applique pas pendant ces deux mois (article L. 344-13). La majoration de 100 % et le repos compensatoire restent dus.

Conditions d'exercice

Le travail dominical d'un adolescent n'est licite que dans trois hypothèses, chacune avec ses limites propres.

Situation	Règle applicable
Principe	Interdiction d'occuper un adolescent les dimanches et jours fériés légaux
Force majeure ou sécurité de l'entreprise	Travail exceptionnel possible, information sans délai du directeur de l' ITM
Autorisation ministérielle prolongée	Secteurs listés (horeca, soins, garde d'enfants) ; durée de validité spécifiée
Limite dans les secteurs autorisés	Exemption de travail un dimanche sur deux
Exception juillet-août	Hôtellerie-restauration uniquement : la limite du dimanche sur deux est levée

Modalités pratiques

Chaque dimanche presté déclenche une double contrepartie, en repos et en salaire.

Contrepartie	Détail
Majoration du dimanche	100 % du salaire horaire normal
Jour férié travaillé	Même salaire que le dimanche, en plus de l'indemnité des jours fériés (art. L.232-6 et L.232-7)
Repos compensatoire	Une journée entière dans les 12 jours suivant le dimanche ou jour férié travaillé
Registre	Mention des dimanches et jours fériés passés au service de l'employeur (art. L.344-3)

Pratiques et recommandations

Tenez un **calendrier nominatif** des dimanches travaillés par chaque adolescent : c'est le seul moyen de prouver le respect du dimanche sur deux lors d'un contrôle de l'[ITM](#), le registre des adolescents devant déjà mentionner ces journées.

En horeca, anticipez la haute saison : la levée de la limite en juillet-août ne dispense ni du **repos compensatoire** dans les 12 jours ni de la majoration de 100 %, et le repos hebdomadaire de deux jours consécutifs reste dû. Le cadre d'un emploi d'un jeune dans l'hôtellerie-restauration est détaillé par ailleurs.

Vérifiez enfin la **durée de validité** de l'autorisation ministérielle : elle est spécifiée sur la décision écrite délivrée à l'employeur, et un dimanche presté après son expiration replace l'entreprise dans l'interdiction de principe.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.344-13</u>	Interdiction du travail des dimanches et jours fériés ; dérogations ; exemption un dimanche sur deux ; exception horeca en juillet-août ; repos compensatoire dans les 12 jours
Art. <u>L.344-14</u>	Majoration de 100 % du travail du dimanche ; régime salarial des jours fériés travaillés
Art. <u>L.232-6</u> et <u>L.232-7</u>	Indemnité des jours fériés légaux, due en plus du salaire majoré
Art. <u>L.344-3</u>	Registre des salariés adolescents : dimanches et jours fériés passés au service de l'employeur
Art. <u>L.345-2</u>	Sanctions pénales : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros

La règle du dimanche sur deux ne joue que dans le cadre d'une autorisation ministérielle valide. Hors autorisation, tout travail dominical d'un adolescent reste interdit, même un dimanche isolé, sauf force majeure dûment signalée à l'ITM.

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.