

Quelles sont les obligations liées à la présence de salariés mineurs ?

Réponse courte

Les obligations liées à la présence de salariés mineurs au Luxembourg incluent la vérification de l'âge, de la situation scolaire et de l'aptitude médicale du mineur avant l'embauche, l'obtention de l'accord écrit du représentant légal, ainsi que la tenue d'un registre spécial mentionnant l'identité, la date de naissance, la nature du travail et les horaires des mineurs. L'employeur doit également garantir la traçabilité des documents relatifs à l'embauche, à la santé et à la formation, tout en assurant la protection des données personnelles.

Les mineurs ne peuvent être employés que pour des travaux non dangereux, dans le respect de la durée maximale de travail (8 heures par jour, 40 heures par semaine), avec interdiction du travail de nuit (sauf dérogation), pauses et repos obligatoires, et un congé annuel d'au moins 26 jours ouvrables. Un examen médical préalable et un suivi annuel sont obligatoires jusqu'à la majorité.

L'employeur doit adapter les postes et équipements, organiser des actions de sensibilisation aux risques, désigner un référent pour le suivi des jeunes salariés, informer régulièrement les mineurs et leurs représentants légaux sur leurs droits et obligations, et consulter le personnel en cas de modification des conditions de travail. Toute dérogation ou doute sur les tâches confiées doit être validé par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

Définition

Un salarié mineur est une personne âgée de moins de 18 ans liée à un employeur par un contrat de travail. Le Code du travail luxembourgeois distingue les enfants (moins de 15 ans ou n'ayant pas achevé l'enseignement obligatoire) et les adolescents (15 à 18 ans ayant achevé l'enseignement obligatoire).

L'emploi des enfants est en principe interdit, sauf exceptions strictement encadrées, notamment pour des activités culturelles, artistiques, sportives ou publicitaires, sous autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)). L'emploi des adolescents est autorisé sous conditions spécifiques visant à garantir leur santé, sécurité, moralité et développement.

Conditions d'exercice

L'embauche d'un mineur est soumise à des conditions d'âge, de santé et de formation. Les adolescents peuvent être employés à partir de 15 ans révolus, à condition d'avoir terminé l'enseignement obligatoire.

Un examen médical préalable à l'embauche est obligatoire, suivi d'un contrôle médical annuel jusqu'à la majorité. L'employeur doit obtenir l'accord écrit du représentant légal du mineur avant toute embauche.

Les mineurs ne peuvent être employés pour des travaux dangereux, insalubres ou susceptibles de porter atteinte à leur santé, sécurité, moralité ou développement. La liste des travaux interdits ou réglementés est fixée par voie réglementaire.

L'égalité de traitement doit être assurée entre les mineurs et les autres salariés, notamment en matière de non-discrimination et de respect de la vie privée.

Modalités pratiques

La durée de travail des mineurs ne peut excéder 8 heures par jour et 40 heures par semaine, heures supplémentaires incluses. Le travail de nuit (entre 22h et 6h) est interdit, sauf dérogations prévues pour certains secteurs et sous conditions strictes.

Les pauses doivent être d'au moins 30 minutes consécutives après 4h30 de travail effectif. Le repos quotidien minimal est de 12 heures consécutives. Les mineurs bénéficient d'un congé annuel de 26 jours ouvrables au minimum.

L'employeur doit tenir un registre spécial mentionnant l'identité, la date de naissance, la nature du travail et les horaires des mineurs employés. Ce registre doit être mis à disposition de l'ITM en cas de contrôle.

La traçabilité des documents relatifs à l'embauche, à la santé et à la formation du mineur doit être assurée et les données personnelles protégées conformément à la législation sur la protection des données.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser l'accord parental par écrit et de conserver tous les documents relatifs à la santé, à la formation et à l'autorisation d'emploi du mineur.

L'employeur doit adapter les postes de travail et les équipements pour garantir la sécurité des mineurs, organiser des actions de sensibilisation aux risques professionnels et désigner un référent ou encadrant humain pour le suivi des jeunes salariés.

Il convient d'informer régulièrement les représentants légaux et les mineurs sur leurs droits et obligations, et de veiller à la consultation du personnel ou de ses représentants en cas de modification des conditions de travail des mineurs.

Toute situation de doute sur la nature des tâches confiées doit être soumise à l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour validation préalable.

Cadre juridique

- **Articles L.342-1 à L.342-11 du Code du travail** : Dispositions générales sur l'emploi des enfants et adolescents, conditions d'âge, interdictions, registre, sanctions.
- **Articles L.326-1 et suivants du Code du travail** : Examen médical préalable et surveillance médicale des jeunes travailleurs.
- **Règlement grand-ducal du 9 janvier 2006 relatif à la protection des jeunes au travail**, modifié par le règlement grand-ducal du 21 décembre 2022 : Liste des travaux interdits ou réglementés, conditions de travail, dérogations.
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** : Égalité de traitement et non-discrimination.
- **Règlement général sur la protection des données (RGPD)** et législation nationale sur la protection des données : Traçabilité et confidentialité des données personnelles des mineurs.

L'employeur doit systématiquement vérifier l'âge, la situation scolaire et l'aptitude médicale du mineur avant toute embauche. En cas de contrôle, l'absence de documents justificatifs expose l'entreprise à des sanctions administratives et pénales.

Toute dérogation aux règles générales doit faire l'objet d'une autorisation expresse de l'ITM. Il est essentiel de garantir un encadrement humain adapté et de respecter l'ensemble des obligations en matière de protection des jeunes au travail.

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.