L’emploi d’un mineur sans autorisation est-il un délit ?

Réponse courte

L’emploi d’un mineur sans autorisation est un délit au Luxembourg. Il constitue une infraction pénale selon le Code du travail, passible d’une amende de 251 à 25 000 euros, voire d’une peine d’emprisonnement en cas de récidive ou de circonstances aggravantes.

L’absence d’autorisation préalable délivrée par l’ITM rend l’emploi du mineur illicite, expose l’employeur à des sanctions administratives et pénales, et engage sa responsabilité. Aucune tolérance administrative n’est prévue.

Définition

L’emploi d’un mineur sans autorisation désigne la situation dans laquelle un employeur engage une personne âgée de moins de 18 ans sans avoir obtenu l’autorisation préalable requise par la législation luxembourgeoise. Cette autorisation est délivrée par l’Inspection du travail et des mines (ITM) et conditionne la validité de tout contrat de travail conclu avec un mineur non émancipé. L’absence de cette autorisation constitue une infraction spécifique au Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, l’emploi de mineurs est strictement encadré. L’âge minimum d’admission à l’emploi est fixé à 15 ans, sous réserve que le mineur ait accompli sa scolarité obligatoire. L’employeur doit solliciter une autorisation écrite de l’ITM avant toute embauche. Cette autorisation est obligatoire pour tout mineur âgé de moins de 18 ans, à l’exception des stages scolaires ou des activités relevant de l’apprentissage, qui obéissent à des régimes particuliers. L’absence d’autorisation préalable rend l’emploi du mineur illicite, indépendamment de la nature du contrat ou de la durée de l’emploi.

Modalités pratiques

Avant d’employer un mineur, l’employeur doit adresser une demande formelle à l’ITM, accompagnée des pièces justificatives requises (certificat médical d’aptitude, preuve de la fin de la scolarité obligatoire, consentement parental). L’ITM vérifie la conformité des conditions de travail proposées (horaires, tâches, sécurité) et délivre, le cas échéant, une autorisation écrite. L’emploi ne peut débuter qu’après réception de cette autorisation. En cas de contrôle, l’employeur doit être en mesure de présenter ce document. L’absence d’autorisation expose l’employeur à des sanctions administratives et pénales.

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

Pratiques et recommandations

Il est impératif pour tout employeur de vérifier l'âge du candidat et de s'assurer de la complétude du dossier avant toute embauche. L'absence d'autorisation constitue une infraction susceptible d'entraîner des amendes administratives, des sanctions pénales, voire une interdiction temporaire d'embauche de mineurs. Il est recommandé de conserver une copie de l'autorisation délivrée par l'ITM dans le dossier du salarié mineur et de sensibiliser les équipes RH à la réglementation applicable. Toute situation d'emploi irrégulier doit être régularisée immédiatement auprès de l'ITM.

Cadre juridique

L'article L.341-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois régissent l'emploi des enfants et des adolescents. L'article L.342-1 précise que l'emploi d'un mineur sans autorisation préalable constitue une infraction pénale, passible d'une amende de 251 à 25 000 euros, voire d'une peine d'emprisonnement en cas de récidive ou de circonstances aggravantes. L'ITM est compétente pour constater les infractions et engager les poursuites. La jurisprudence nationale confirme la rigueur de l'application de ces dispositions, notamment en matière de responsabilité de l'employeur.

L'emploi d'un mineur sans autorisation préalable de l'ITM constitue un délit au sens du Code du travail luxembourgeois. Les sanctions encourues sont lourdes et la tolérance administrative est inexistante. Il est fortement conseillé de systématiser la vérification et l'obtention de l'autorisation avant toute embauche de mineur, afin d'éviter toute mise en cause de la responsabilité pénale et administrative de l'entreprise.

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.