

Quelles règles pour l'emploi de mineurs dans la restauration au Luxembourg ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, l'emploi de mineurs est soumis aux articles [L.344-1](#) et suivants du Code du travail qui imposent une **protection renforcée** — ce qui diffère du droit commun où les dérogations aux durées maximales de travail s'appliquent librement aux salariés majeurs. Le travail des adolescents ne doit pas nuire à leur **santé, sécurité ou développement**.

Le travail de **nuit est interdit** pour les mineurs, la durée journalière est limitée à **8 heures** et la durée hebdomadaire à **40 heures**. L'employeur doit tenir un **registre spécifique** et assurer des **examens médicaux** réguliers. Les dérogations saisonnières HORECA (12h/jour, 54h/semaine) ne s'appliquent pas aux mineurs.

Définition

L'emploi de mineurs dans la restauration concerne l'occupation d'**adolescents** (moins de 18 ans) dans les entreprises visées par l'article [L.212-1](#) du Code du travail. Ces jeunes salariés bénéficient d'un régime protecteur spécifique prévu au titre IV du livre III, qui prime sur les dérogations HORECA en matière de **durée du travail** et de travail de nuit.

Conditions d'exercice

L'emploi de mineurs dans la restauration est encadré par des conditions protectrices strictes.

Condition	Détail
Âge minimum	15 ans révolus pour un emploi régulier (art. L.344-1)
Interdiction travail de nuit	Interdit entre 20h et 6h pour les moins de 18 ans
Durée journalière max	8 heures par jour
Durée hebdomadaire max	40 heures par semaine
Repos journalier	12 heures consécutives minimum (vs 11h pour les adultes)
Pause	30 minutes après 4h30 de travail continu (vs 6h pour les adultes)
Registre obligatoire	Registre spécifique avec données personnelles, horaires, congés (art. L.344-3)

Modalités pratiques

Les formalités à respecter s'appliquent dès l'entrée en service du mineur.

Étape	Détail
Instructions d'accueil	Donner des instructions sur les travaux, le règlement, la sécurité et l'hygiène (art. L.344-2)
Examen médical	Examen médical d'embauche obligatoire auprès du service de santé au travail
Registre	Tenir à jour le registre prévu à l'article L.344-3 , mis à disposition de l' ITM
Travaux interdits	Vérifier la liste des travaux dangereux interdits aux mineurs
Dérogations HORECA exclues	Les dérogations saisonnières (12h/jour, 54h/semaine) ne s'appliquent pas aux mineurs
Délégué à la sécurité	Le salarié désigné et le délégué à la sécurité assistent aux instructions (art. L.344-2)

Pratiques et recommandations

Identifier les postes compatibles avec l'[emploi de mineurs](#) en excluant les travaux dangereux, les manipulations de machines et l'exposition à des substances nocives.

Former systématiquement le mineur aux règles d'hygiène alimentaire et de sécurité spécifiques au secteur HORECA dès son entrée en service.

Planifier les horaires en respectant strictement l'interdiction du travail de nuit et les durées réduites, sans appliquer les dérogations saisonnières réservées aux adultes.

Documenter les heures prestées, les repos et les congés dans le registre obligatoire en le tenant accessible à l'[ITM](#).

Informer le représentant légal du mineur des conditions de travail et des risques professionnels inhérents au poste.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.344-1 du Code du travail	Conditions générales du travail des adolescents
Art. L.344-2 du Code du travail	Instructions obligatoires à l'entrée en service
Art. L.344-3 du Code du travail	Registre obligatoire des adolescents employés
Art. L.344-6 du Code du travail	Plan d'organisation du travail pour les adolescents
Art. L.212-1 du Code du travail	Champ d'application des règles spécifiques HORECA
Art. L.312-1 du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur

Les dérogations saisonnières HORECA prévues à l'article [L.212-4](#) ne s'appliquent pas aux mineurs, pour lesquels le régime protecteur du titre IV du livre III prime. Le non-respect de ces règles expose l'employeur à des sanctions pénales et administratives.

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.