

L'employeur doit-il informer par écrit les parents d'un jeune salarié des risques du poste ?

Réponse courte

Oui. Avant la signature du contrat de travail, d'apprentissage ou de stage — au plus tard avant l'entrée en service — l'employeur informe **par écrit** le jeune et, au même moment, ses **représentants légaux** des risques éventuels du poste et de toutes les **mesures prises** pour sa sécurité et sa santé (art. L.343-2).

Cette information repose sur l'**évaluation des risques** que l'employeur doit effectuer avant que le jeune ne commence à travailler, puis lors de toute modification importante des conditions de travail. Elle est distincte de l'autorisation écrite des parents exigée pour l'emploi de certains mineurs et des instructions de sécurité à donner à l'adolescent dès l'entrée en service.

Le manquement est pénalement sanctionné : les infractions à l'article L.343-2 sont punies d'un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et d'une amende de **251 à 25 000 euros**, ou d'une de ces peines seulement (art. L.345-2).

Définition

L'**information écrite des représentants légaux** est une obligation autonome du dispositif de protection des jeunes au travail. Elle double l'information écrite due au jeune lui-même : les deux doivent intervenir au même moment et porter sur les risques éventuels du poste ainsi que sur toutes les mesures prises pour la sécurité et la santé du jeune. Son contenu découle directement de l'**évaluation des risques** spécifique imposée par l'article L.343-2 avant le début du travail, qui couvre l'équipement du poste, l'exposition aux agents physiques, biologiques et chimiques, les équipements de travail, l'organisation du travail et l'état de formation du jeune.

Questions fréquentes

Faut-il renouveler l'information écrite sur les risques quand un jeune change de poste ?

Oui. L'évaluation des risques doit être refaite lors de toute modification importante des conditions de travail, et l'information écrite du jeune et de ses représentants légaux doit être mise à jour en conséquence.

L'information des parents sur les risques professionnels peut-elle être donnée oralement ?

Non. L'article L. 343-2 du Code du travail luxembourgeois exige une information par écrit, portant sur les risques éventuels et sur toutes les mesures prises pour la sécurité et la santé du jeune.

Quand l'employeur doit-il informer les représentants légaux d'un mineur des risques du poste ?

Avant la signature du contrat de travail, d'apprentissage ou de stage, sinon avant l'entrée en service du jeune. L'information écrite des représentants légaux doit intervenir au même moment que celle du jeune (article L. 343-2).

Que risque un employeur qui n'informe pas par écrit les parents d'un jeune stagiaire des risques ?

Les infractions à l'article L. 343-2 sont punies d'un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et d'une amende de 251 à 25 000 euros, ou d'une de ces peines seulement (article L. 345-2 du Code du travail).

Quelle différence entre l'information des parents sur les risques et l'autorisation parentale d'embauche ?

Ce sont deux obligations distinctes : l'autorisation parentale conditionne l'emploi de certains mineurs, tandis que l'information écrite sur les risques et les mesures de protection est due aux représentants légaux de tout jeune de moins de 18 ans avant l'entrée en service.

Conditions d'exercice

L'obligation vaut pour tout jeune de moins de 18 ans, quel que soit son statut dans l'entreprise.

Élément	Contenu
Destinataires	Le jeune et ses représentants légaux, informés au même moment
Moment	Avant la signature du contrat de travail, d'apprentissage ou de stage, sinon avant l'entrée en service
Forme	Écrite, pour les deux destinataires
Contenu	Risques éventuels du poste et toutes les mesures prises pour la sécurité et la santé
Fondement	Évaluation des risques effectuée avant le début du travail (art. L.343-2)

Modalités pratiques

L'information écrite se prépare en même temps que le dossier d'embauche du mineur.

Étape	Détail
Évaluation préalable	Avant le début du travail et à chaque modification importante des conditions
Envoi de l'information	Avant signature du contrat, sinon avant l'entrée en service
Renouvellement	À chaque changement de poste ou d'exposition modifiant les risques
Preuve	Conserver la copie signée ou l'accusé de réception
Sanction encourue	8 jours à 6 mois d'emprisonnement et/ou 251 à 25 000 euros d'amende

Pratiques et recommandations

Un courrier type annexé au contrat ou à la convention de stage suffit : description du poste, risques identifiés par l'évaluation, mesures de prévention, équipements fournis, coordonnées du salarié désigné. Faites-le **signer par le représentant légal** et par le jeune, et classez l'exemplaire signé dans le dossier du salarié.

L'évaluation des risques qui fonde ce courrier doit associer les **services de protection et de prévention** de l'entreprise. Si elle révèle un risque pour la santé ou le développement du jeune, une surveillance médicale gratuite et régulière doit être organisée en plus de l'information.

Ne recyclez pas le document d'année en année : un changement d'affectation, de machine ou d'horaire modifie les risques et impose une **mise à jour** de l'évaluation comme de l'information aux parents.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.343-2</u>	Évaluation des risques avant le début du travail ; information écrite du jeune et de ses représentants légaux sur les risques et les mesures prises
Art. <u>L.343-1</u>	Obligation générale de protection de la sécurité et de la santé des jeunes
Art. <u>L.344-2</u>	Instructions à donner aux adolescents dès l'entrée en service
Art. <u>L.345-2</u>	Sanctions pénales : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros

L'information écrite est due même pour un stage court ou un contrat de vacances. Elle complète l'information individuelle du jeune sans la remplacer : les deux écrits doivent être remis au même moment.

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.