

# Quelles précautions dans l'évaluation des jeunes travailleurs ?

## Réponse courte

L'évaluation des jeunes travailleurs doit respecter les restrictions légales concernant la durée du travail, le temps de repos et l'interdiction d'exposer les jeunes à des travaux dangereux ou pénibles. Les critères et outils d'évaluation doivent être adaptés à leur âge, leur maturité et leurs compétences, en excluant toute référence à des tâches ou objectifs inaccessibles en raison de leur statut protégé.

L'entretien d'évaluation doit se dérouler en présence du représentant légal si le jeune a moins de 18 ans, sauf opposition expresse, et les critères d'évaluation doivent être communiqués à l'avance au jeune et à son représentant. Toute remarque ou sanction liée à des tâches interdites est proscrite, et l'évaluation doit être documentée, transparente et non discriminatoire.

Il est recommandé d'adopter une approche formative, de privilégier l'acquisition de compétences et le respect des règles de sécurité, et d'associer le service de santé au travail ou le délégué à la jeunesse à la définition des critères. Le non-respect de ces précautions expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

## Définition

Au sens du droit luxembourgeois, le terme « jeunes travailleurs » désigne les salariés âgés de moins de 18 ans, conformément à l'article [L.342-1](#) du Code du travail. Cette catégorie inclut les mineurs employés sous contrat d'apprentissage, de stage ou de travail, à l'exception des enfants soumis à l'obligation scolaire. Les jeunes travailleurs bénéficient d'une protection renforcée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, en raison de leur âge et de leur vulnérabilité particulière.

## Conditions d'exercice

L'évaluation des jeunes travailleurs doit respecter les restrictions spécifiques prévues par le Code du travail, notamment en matière de durée du travail, de temps de repos et d'exposition à certains risques professionnels. L'employeur doit s'assurer que les tâches confiées sont adaptées à l'âge, à la maturité et aux compétences du jeune salarié. Toute évaluation doit tenir compte de l'interdiction d'affecter les jeunes à des travaux dangereux, pénibles ou susceptibles de porter atteinte à leur santé, sécurité ou développement, conformément à l'article [L.342-3](#).

## Modalités pratiques

L'évaluation des jeunes travailleurs doit être réalisée selon des critères objectifs, transparents et adaptés à leur statut. Les outils d'évaluation doivent exclure toute référence à des objectifs inaccessibles en raison de restrictions légales (par exemple, limitation des horaires ou interdiction de certains équipements). L'entretien d'évaluation doit se

dérouler en présence d'un représentant légal si le jeune a moins de 18 ans, sauf opposition expresse du jeune. L'employeur doit informer le jeune travailleur, ainsi que son représentant légal, des critères et modalités d'évaluation préalablement à la procédure. Toute remarque ou sanction liée à des tâches interdites par la réglementation est proscrite.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier une approche formative lors de l'évaluation des jeunes travailleurs, en mettant l'accent sur l'acquisition de compétences et le respect des règles de sécurité. L'évaluation doit être documentée et conservée dans le dossier individuel du salarié. L'employeur doit veiller à ce que l'évaluation ne porte pas sur des aspects incompatibles avec les restrictions applicables aux jeunes travailleurs (travail de nuit, manutention de charges lourdes, exposition à des substances dangereuses). Il est conseillé d'associer le service de santé au travail et, le cas échéant, le délégué à la jeunesse à la définition des critères d'évaluation.

## Cadre juridique

Les précautions à prendre lors de l'évaluation des jeunes travailleurs sont encadrées par les articles [L.342-1](#) à [L.342-7](#) du Code du travail. Ces dispositions imposent à l'employeur une obligation d'adaptation des conditions de travail et d'évaluation, ainsi qu'une interdiction d'exposer les jeunes à des risques spécifiques. La jurisprudence luxembourgeoise rappelle que toute évaluation ou sanction fondée sur l'inexécution de tâches interdites est nulle et peut engager la responsabilité de l'employeur. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

L'employeur doit veiller à ce que l'évaluation des jeunes travailleurs ne constitue jamais un motif de discrimination ou de traitement défavorable lié à leur âge ou à leur statut protégé. Toute procédure d'évaluation doit être adaptée, documentée et justifiée, sous peine de nullité et de contentieux prud'homal.

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.