

Une entreprise peut-elle instaurer un quota de postes réservés aux étudiants ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit ni n'interdit expressément l'instauration de quotas de postes réservés aux étudiants. Une entreprise peut publier des offres destinées spécifiquement aux étudiants, à condition que ces postes soient de nature **temporaire** et compatibles avec le régime du contrat d'engagement étudiant prévu aux articles [L.151-1](#) à [L.151-9](#).

Contrairement aux travailleurs handicapés (art. [L.562-3](#)), aucune obligation légale de quota n'existe pour les étudiants. Le recours à ce dispositif doit respecter le principe de **non-discrimination** (art. [L.251-1](#)) qui interdit les discriminations fondées sur l'âge, sauf justification objective. L'employeur doit informer la délégation du personnel sur la structure de l'emploi (art. [L.414-3](#)).

L'usage abusif de contrats étudiants pour des besoins permanents expose l'employeur à la **requalification** en contrat de louage de service et à des sanctions administratives.

Définition

Un quota de postes réservés aux étudiants correspond à la décision d'un employeur de fixer un nombre déterminé d'emplois exclusivement accessibles à des personnes ayant le statut d'élève ou étudiant au sens de l'article [L.151-2](#) du Code du travail. Ce dispositif vise à permettre aux étudiants d'acquérir une expérience professionnelle temporaire pendant leurs vacances scolaires.

Au Luxembourg, le seul régime de quota légal obligatoire concerne les **travailleurs handicapés** (articles [L.562-1](#) et suivants), avec des taux variant de 2 % à 5 % selon le secteur et l'effectif. Aucun quota légal n'existe pour les étudiants.

Questions fréquentes

Existe-t-il d'autres quotas d'emploi obligatoires au Luxembourg ?

Oui, le seul quota légal obligatoire au Luxembourg concerne les travailleurs handicapés, avec des taux variant de 2% à 5% selon le secteur et l'effectif de l'entreprise. Aucune obligation légale de quota n'existe pour les étudiants.

L'employeur doit-il respecter des obligations particulières lors de la mise en place d'un quota étudiant ?

Oui, l'employeur doit respecter le principe de non-discrimination fondée sur l'âge (sauf justification objective), informer la délégation du personnel sur la structure de l'emploi, et s'assurer que les postes sont strictement temporaires pour éviter la requalification en contrat de louage de service.

Quelles sont les conditions pour qu'un étudiant puisse bénéficier d'un poste réservé au Luxembourg ?

L'étudiant doit avoir entre 15 et 27 ans accomplis, être inscrit dans un établissement d'enseignement à temps plein, et ne peut travailler que pendant les vacances scolaires pour une durée maximale de 2 mois ou 346 heures par année civile.

Une entreprise luxembourgeoise peut-elle légalement instaurer un quota de postes réservés aux étudiants ?

Oui, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit ni n'interdit expressément l'instauration de quotas de postes réservés aux étudiants. Une entreprise peut publier des offres destinées spécifiquement aux étudiants, à condition que ces postes soient de nature temporaire et compatibles avec le régime du contrat d'engagement étudiant.

Conditions d'exercice

Critère	Exigence pour le contrat d'engagement étudiant	Base légale
Âge	15 ans minimum, 27 ans maximum accomplis	Art. L.151-2
Inscription	Établissement d'enseignement, cycle à temps plein	Art. L.151-2
Période	Exclusivement pendant les vacances scolaires	Art. L.151-1
Durée maximale	2 mois ou 346 heures par année civile	Art. L.151-4
Nature du poste	Temporaire, non structurel	Art. L.151-1

Motifs de discrimination protégés (art. [L.251-1](#)) :

Motif protégé	Applicable au quota étudiant ?
Âge	Oui – justification objective requise
Religion/convictions	Non applicable
Handicap	Non applicable
Orientation sexuelle	Non applicable
Nationalité/race/ethnie	Non applicable

Modalités pratiques

Absence de cadre légal spécifique : La législation luxembourgeoise ne réglemente pas les quotas de postes pour étudiants. L'employeur dispose donc d'une liberté d'organisation, dans le respect des principes généraux du droit du travail.

Information de la délégation du personnel :

Obligation	Contenu	Base légale
Information semestrielle	Statistiques sur recrutements, structure de l'emploi	Art. L.414-3(2)
Information annuelle	Besoins prévisibles en main-d'œuvre	Art. L.414-5(3)
Consultation préalable	Modifications importantes de l'organisation du travail	Art. L.414-3(3)

Déclaration et formalités :

Formalité	Délai	Destinataire
Déclaration d'entrée	Avant le début du travail	<u>CCSS</u>
Transmission du contrat	7 jours après début du travail	<u>ITM</u>
Contrat écrit	Au plus tard à l'entrée en service	Étudiant

Pratiques et recommandations

Limiter le recours aux contrats étudiants aux besoins strictement temporaires (renforts saisonniers, remplacements ponctuels) pour éviter tout risque de requalification. L'article L.151-3 prévoit qu'à défaut de contrat écrit conforme, l'engagement est réputé fait sous contrat de louage de service.

Formaliser les critères de sélection dans une procédure interne documentée. Les offres d'emploi peuvent mentionner "poste réservé aux étudiants" si elles correspondent à des missions temporaires compatibles avec le statut d'étudiant.

Veiller à ne pas créer de discrimination indirecte fondée sur l'âge. L'article L.252-2 prévoit que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination si elles sont objectivement justifiées par des objectifs légitimes de politique de l'emploi.

Consulter la délégation du personnel sur toute politique de recrutement affectant la structure des effectifs, conformément aux obligations d'information prévues à l'article L.414-3.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.151-1</u> à <u>L.151-9</u>	Régime du contrat d'engagement étudiant (conditions, durée, forme, sécurité sociale)
Art. <u>L.251-1</u>	Principe de non-discrimination (religion, handicap, âge, orientation sexuelle, nationalité)
Art. <u>L.251-2</u>	Champ d'application (accès à l'emploi, critères de sélection, recrutement)
Art. <u>L.252-2</u>	Exceptions pour différences de traitement fondées sur l'âge
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.562-1</u> et s.	Quotas légaux pour travailleurs handicapés (seul régime de quota obligatoire)

Aucune disposition légale ne permet de réserver de manière permanente des postes aux étudiants. Le seul quota légal existant concerne les travailleurs handicapés (art. [L.562-3](#)). Un usage abusif expose l'employeur à la requalification des contrats et à des sanctions.

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.