Une ASBL peut-elle recruter des étudiants pendant les vacances scolaires au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, une ASBL peut recruter des étudiants pendant les vacances scolaires via un **contrat d'occupation étudiant** régi par les articles L.151-1 à L.151-9. L'étudiant doit avoir entre **15 et 27 ans** et être inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement. La durée est limitée à **2 mois ou 346 heures** par année civile, exclusivement pendant les **vacances scolaires officielles**. Le contrat doit être établi en **triple exemplaire** avant le début du travail.

La rémunération minimale est de **80 % du salaire social minimum** non qualifié, et la durée de travail ne peut excéder **8 heures par jour** et 40 heures par semaine, avec un **repos journalier de 12 heures** minimum. L'ASBL doit déclarer l'étudiant au CCSS et respecter les règles de protection des jeunes travailleurs. Le contrat étudiant **ne peut pas servir à remplacer** un salarié absent ou licencié. Le non-respect entraîne la **requalification automatique en CDI** et des sanctions pouvant atteindre **25 000 euros**.

Définition

Le contrat d'occupation d'élève ou d'étudiant est un contrat à durée déterminée spécifique régi par les articles L.151-1 à L.151-9 du **Code du travail** luxembourgeois. Il permet l'emploi temporaire d'étudiants pendant les vacances scolaires tout en garantissant leur protection sociale et juridique, parmi les types de contrats accessibles aux ASBL.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les documents du contrat étudiant ?

Tous les documents relatifs au contrat étudiant doivent être conservés pendant 5 ans. Une assurance responsabilité civile spécifique couvrant les risques liés à l'emploi d'étudiants est également recommandée pour sécuriser juridiquement l'ASBL employeuse.

Le contrat étudiant peut-il remplacer un salarié absent ?

Non, le contrat d'occupation étudiant ne peut pas servir à remplacer un salarié absent ou licencié. Toute utilisation du contrat étudiant pour pourvoir un poste salarié permanent est interdite et entraîne la requalification automatique en CDI.

Quel est le salaire minimum pour un étudiant en ASBL ?

La rémunération minimale est de 80 % du salaire social minimum non qualifié. La durée de travail ne peut excéder 8 heures par jour ni 40 heures par semaine, avec un repos journalier de 12 heures consécutives minimum à respecter.

Quelle est la durée maximale d'un contrat d'occupation étudiant ?

La durée maximale est de 2 mois ou 346 heures par année civile, exclusivement pendant les vacances scolaires officielles. Le contrat doit être établi en triple exemplaire avant le début du travail, conformément aux articles L.151-1 à L.151-9.

Quelles sanctions en cas de non-respect du contrat étudiant ?

Le non-respect entraîne la requalification automatique en CDI et expose l'ASBL à des sanctions administratives et pénales pouvant atteindre 25 000 euros. Une attention particulière doit être portée à la protection des mineurs et au respect des vacances scolaires.

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

Une ASBL peut-elle recruter des étudiants pendant les vacances scolaires ?

Oui, via un contrat d'occupation étudiant régi par les articles L.151-1 à L.151-9 du Code du travail. L'étudiant doit avoir entre 15 et 27 ans, être inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement et travailler exclusivement pendant les vacances scolaires officielles.

Conditions d’exercice

Pour être valide, le contrat d'occupation étudiant doit respecter les conditions suivantes.

Condition	Détail
Âge	15 à 27 ans inclus au moment de la signature
Inscription scolaire	Dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger
Enseignement	À temps plein
Période de travail	Exclusivement pendant les vacances scolaires officielles
Durée maximale	2 mois (ou 346 heures) par année civile
Interdiction de remplacement	Ne peut remplacer un salarié absent ou licencié

Modalités pratiques

L'ASBL employeur doit respecter les obligations suivantes lors du recrutement d'un étudiant.

Obligation	Détail
Contrat écrit	En triple exemplaire, avant le début du travail
Mentions obligatoires	Conformes à l'article L.151-4 (identité, rémunération, horaires)
Déclaration CCSS	Déclaration de l'étudiant au Centre Commun de la Sécurité Sociale
Rémunération minimale	80 % du salaire social minimum non qualifié
Durée maximale de travail	8 h/jour et 40 h/semaine
Repos journalier	12 heures consécutives minimum

Pratiques et recommandations

Vérifier l'authenticité du certificat de scolarité avant toute signature de contrat et désigner un tuteur pour l'encadrement des étudiants mineurs.

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

Dispenser une formation sécurité adaptée au poste et tenir un registre détaillé des heures travaillées pour garantir le respect des limites légales.

Conserver tous les documents relatifs au contrat étudiant pendant 5 ans et souscrire une assurance responsabilité civile spécifique couvrant les risques liés à l'emploi d'étudiants.

Cadre juridique

Le recrutement d'étudiants par une ASBL repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.151-1 à L.151-9 Code du travail	Contrat d'occupation étudiant
Art. L.342-1 et s. Code du travail	Protection des jeunes travailleurs
Art. L.211-1 et s. Code du travail	Durée du travail applicable
Art. L.251-1 Code du travail	Interdiction des discriminations (religion, handicap, âge, orientation sexuelle, nationalité)
RGD du 23 juillet 2016	Modalités du contrat étudiant

Le non-respect des dispositions légales entraîne la requalification automatique en CDI et expose l'ASBL à des sanctions administratives et pénales pouvant atteindre 25.000 euros. Une attention particulière doit être portée à la protection des mineurs et au respect des périodes de vacances scolaires.

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.