

# 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](#).

## 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 <u>L.151-4</u> (identité, rémunération, horaires)
Déclaration <u>CCSS</u>	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.

**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. <u>L.151-1</u> à <u>L.151-9</u> Code du travail	Contrat d'occupation étudiant
Art. <u>L.342-1</u> et s. Code du travail	Protection des jeunes travailleurs
Art. <u>L.211-1</u> et s. Code du travail	Durée du travail applicable
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Égalité de traitement
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.