Comment encadrer la gestion RH d'une ASBL intervenant dans un centre scolaire ?

Réponse courte

Une ASBL qui intervient dans un centre scolaire reste l'employeur de ses salaries et conserve l'integralite de ses obligations en matiere de droit du travail. Le **lien de subordination est maintenu avec l'association** et non avec l'ecole, meme si les prestations sont realisees dans les locaux de l'etablissement. L'ASBL doit veiller a ce que ses salaries disposent de **contrats conformes** (art. L.121-4), d'une couverture sociale complete et d'un encadrement hierarchique clairement identifie.

La particularite reside dans le **partage des responsabilites** : les conditions de securite sur le lieu d'intervention relevent en partie de l'etablissement d'accueil (art. L.312-1), tandis que la gestion du personnel (horaires, conges, evaluation, discipline) reste de la competence exclusive de l'ASBL. Une **convention de partenariat ecrite** doit clarifier ces responsabilites respectives, incluant la question de la protection des mineurs, de la confidentialite des donnees des eleves et de l'exigence d'un extrait de casier judiciaire pour les intervenants.

Définition

L'intervention d'une **ASBL** dans un centre scolaire désigne la situation où des **salarié**s d'une association réalisent des prestations éducatives, sociales ou culturelles au sein d'un établissement scolaire sans être employés par celui-ci. Cette configuration pose des questions spécifiques en matière de gestion RH liées au double cadre d'intervention. Voir aussi la fiche sur mentorat entre salariés et bénévoles.

Questions fréquentes

Comment encadrer la gestion RH d'une ASBL intervenant dans un centre scolaire ?

Une ASBL qui intervient dans un centre scolaire reste l'employeur de ses salariés et conserve l'intégralité de ses obligations en droit du travail. Le lien de subordination est maintenu avec l'association, même si les prestations sont réalisées dans les locaux de l'établissement.

Faut-il une convention de partenariat entre l'ASBL et le centre scolaire ?

Oui, une convention de partenariat écrite doit clarifier les responsabilités respectives de l'ASBL et de l'établissement scolaire, incluant la sécurité, la protection des mineurs, la confidentialité des données des élèves et les modalités de coordination opérationnelle des interventions.

Les salariés d'ASBL en milieu scolaire doivent-ils fournir un casier judiciaire ?

Oui, l'ASBL doit exiger un extrait de casier judiciaire pour les intervenants en contact avec des mineurs. Cette vérification s'impose dans le cadre de la protection des publics vulnérables et constitue une bonne pratique sectorielle pour les associations intervenant en milieu scolaire.

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

Quelles règles RGPD s'appliquent aux ASBL intervenant dans un centre scolaire ?

Les données des élèves et des salariés doivent être traitées conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018. La confidentialité des informations relatives aux élèves doit être strictement respectée, et les salariés doivent être formés aux obligations spécifiques de protection des données.

Qui déclare un accident du travail survenu dans l'établissement scolaire ?

En cas d'accident de travail survenu dans l'école, c'est l'ASBL en tant qu'employeur qui effectue la déclaration au CCSS. L'ASBL doit également souscrire une assurance responsabilité civile couvrant spécifiquement les activités réalisées dans l'établissement scolaire d'intervention.

Qui est responsable de la sécurité des salariés d'une ASBL en milieu scolaire ?

Le partage des responsabilités est encadré : les conditions de sécurité sur le lieu d'intervention relèvent en partie de l'établissement d'accueil (art. L. 312-1), tandis que la gestion du personnel (horaires, congés, évaluation, discipline) reste de la compétence exclusive de l'ASBL.

Conditions d’exercice

L'encadrement RH d'une ASBL en milieu scolaire repose sur des obligations précises.

Obligation	Détail
Contrat de travail	Le salarié est lié à l'ASBL par un contrat écrit conforme (art. L.121-4 du Code du travail)
Lien de subordination	Le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction reste exercé par l'ASBL
Sécurité sur site	L'établissement scolaire doit garantir des conditions de sécurité adaptées (art. L.312-1)
Horaires	Les horaires doivent respecter la durée légale du travail (art. L.211-1) et être compatibles avec le calendrier scolaire
Convention de partenariat	Un accord écrit entre l'ASBL et l'établissement doit définir les responsabilités respectives
Protection des données	Les données des élèves et des salariés doivent être traitées conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018

Modalités pratiques

La gestion RH en milieu scolaire nécessite une organisation spécifique.

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

Domaine	Action
Convention	Rédiger une convention de partenariat détaillant les missions, les locaux mis à disposition et la répartition des responsabilités
Planning	Établir les plannings en coordination avec le calendrier scolaire et les besoins de l'établissement
Encadrement	Désigner un responsable au sein de l'ASBL pour le suivi des salariés intervenant à l'école
Sécurité	Vérifier que les salariés bénéficient de la couverture sécurité de l'établissement et compléter si nécessaire
Évaluation	Organiser les entretiens d'évaluation en incluant le retour de l'établissement scolaire
Extraits de casier	Exiger un extrait de casier judiciaire pour les intervenants en contact avec des mineurs

Pratiques et recommandations

Rédiger une convention de partenariat précise entre l'ASBL et l'établissement scolaire, stipulant les obligations de chaque partie en matière de sécurité, d'assurance et de supervision des intervenants.

Maintenir un contact régulier entre le responsable hiérarchique de l'ASBL et la direction de l'école pour anticiper les ajustements de planning et résoudre rapidement les difficultés opérationnelles.

Former les salariés intervenant en milieu scolaire aux spécificités de ce contexte, notamment en matière de protection des mineurs, de confidentialité et de comportement professionnel adapté.

Voir aussi la fiche sur formation continue dans une ASBL avec peu de moyens.

Prévoir dans les contrats de travail une clause de mobilité ou d'affectation permettant de réaffecter le salarié si la convention avec l'établissement prend fin.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Contrat de travail écrit et mentions obligatoires
Art. L.312-1 du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. L.211-1 du Code du travail	Durée légale du travail
RGPD et loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles des élèves et salariés
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Cadre juridique des associations sans but lucratif

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

L'intervention en milieu scolaire exige une vigilance particulière sur la protection des mineurs et la confidentialité des données des élèves. L'ASBL doit souscrire une assurance responsabilité civile couvrant spécifiquement les activités réalisées dans l'établissement scolaire. En cas d'accident de travail survenu dans l'école, c'est l'ASBL en tant qu'employeur qui effectue la déclaration au CCSS.

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.