

Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires

L'occupation des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires est régie par les dispositions du Code du travail, Livre premier - Relations individuelles et collectives du travail, Titre V - emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires.

Qui est élève ou étudiant au sens de la loi?

On entend par élève ou étudiant, toute personne qui est inscrite dans une école, un lycée, une université etc. au Luxembourg ou à l'étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein ainsi que toute personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de quatre mois. La personne concernée doit être âgée de 15 ans au moins à 25 ans accomplis (échéance à la date d'anniversaire).

Quels élèves et étudiants ne sont pas concernés?

Ne sont pas visés, les élèves ou étudiants stagiaires dans le cadre d'un stage de formation ou d'un stage probatoire. Leurs conditions et modalités sont fixées par le règlement grand-ducal du 22 juillet 1982. Les dispositions concernant l'emploi des élèves pendant les vacances scolaires ne s'appliquent donc ni aux stages rémunérés ni aux stages non-rémunérés, qui ne sont pas assimilés à une occupation pendant les vacances scolaires. Le stage en soi est considéré comme un travail à caractère essentiellement éducatif, organisé et contrôlé par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger ou organisé par un employeur sur base d'un contrat de stage entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant.

Pour ces élèves ou étudiants stagiaires, une convention de stage doit être établie entre les deux parties (employeur et élève ou étudiant) ou bien les trois parties (employeur, établissement d'enseignement et élève ou étudiant).

Impressum: Service Information, conseil et assistance de l'OGBL asbl
Informatiouns- a Berodungsservice vum OGBL asbl
BP 149 - L-4002 Esch/Alzette

Qui peut-être employeur?

Toute entreprise ou établissement tant du secteur privé que du secteur public peut engager des élèves et étudiants.

Qu'est-ce qu'on entend par vacances scolaires?

Ce sont les vacances auxquelles l'élève ou l'étudiant a droit pendant l'année scolaire. Les périodes de ces vacances peuvent être différentes selon que l'élève ou l'étudiant suit ses études au Luxembourg ou à l'étranger.

Est-ce qu'il faut conclure un contrat?

Oui, il faut qu'un contrat écrit soit conclu entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant individuellement et au plus tard le premier jour de travail.

Ce contrat doit être établi en trois exemplaires. Un exemplaire pour l'employeur, un autre pour l'élève ou l'étudiant et le troisième, qui doit être envoyé par l'employeur à l'Inspection du travail et des mines (ITM) dans les sept jours suivant le début du travail.

Est-ce qu'il y a des modalités spécifiques concernant le contrat?

La durée du contrat ne peut excéder deux mois par année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre), même s'il s'agit de plusieurs contrats.

Le contrat doit contenir les indications suivantes:

1. le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève ou de l'étudiant ;
2. le nom et l'adresse de l'employeur;
3. la date de début et la date de fin du contrat;
4. la nature et le lieu du travail à exécuter;
5. la durée journalière et hebdomadaire du travail;
6. la rémunération convenue, qui ne peut être inférieure aux dispositions légales;
7. l'époque du paiement de la rémunération;
8. le lieu où est logé l'élève ou l'étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger.

Ces indications figurent dans le contrat type établi à cet effet par le règlement du ministre du travail du 28 juillet 1982.

En l'absence de contrat écrit, l'engagement est assimilé à un contrat à durée indéterminée. La preuve du contraire n'est pas admissible.

Est-ce qu'un élève ou étudiant mineur peut signer le contrat?

Le texte de la loi ne traite pas le sujet. Par contre, le contrat type annexé à la loi prévoit la signature du représentant légal. Nous recommandons, dans le cas où l'élève est mineur, que lui et son représentant légal signent le contrat.

Est-ce qu'il existe une rémunération spécifique?

Non, mais la rémunération ne peut être inférieure à 80% du salaire social minimum, mais elle est graduée le cas échéant selon l'âge de l'élève ou étudiant.

Depuis 1^{er} mars 2008 la rémunération des élèves et étudiants est la suivante:

		base 100	indice 685,17
	salaire horaire	salaire	mensuel
18 ans et plus	7,4429 €	187,9275	1 287,63
17 - 18 ans	5,9543 €	150,3426	1 030,10
15 - 17 ans	5,5822 €	140,9463	965,72

Ces montants sont nets parce que la rémunération est exonérée des cotisations dues en matière d'assurance maladie et d'assurance pension.

Est-ce que l'élève ou l'étudiant doit être affilié à la Sécurité sociale?

Non et oui.

L'élève ou l'étudiant est, comme co-affilié, couvert par l'assurance maladie de ses ou un de ses parents ou de son représentant légal. Il ne faut donc pas que l'employeur l'affilie à l'assurance-maladie.

Comme l'occupation pendant les vacances scolaires n'est pas pris en compte dans le droit à la pension, l'élève ou l'étudiant n'est pas obligé de s'affilier à l'assurance-pension.

Néanmoins, l'employeur doit affilier l'élève ou l'étudiant à l'assurance accidents et payer les cotisations y afférentes afin que la personne concernée soit couverte en cas d'accident.

Qu'en est-il des congés, jours fériés légaux, congé-maladie?

L'élève ou l'étudiant n'a pas droit aux congés payés.

Il a droit aux congés extraordinaires, mais ces jours ne seront pas indemnisés:

1. un jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré;
2. deux jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;
3. deux jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement;
5. trois jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié au premier degré;
6. six jours pour le mariage du salarié;
7. deux jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil

Les jours fériés légaux sont en principe chômés, mais non-indemnisés.

Les jours de maladie de l'élève ou de l'étudiant ne sont pas rémunérés.

Est-ce que l'élève ou l'étudiant bénéficie de protections spéciales?

Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles (en cas de convention collective de travail) qui régissent les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession sont aussi applicables aux élèves et étudiants.

D'autre part, l'article L.343-3 du Titre IV - Emploi de jeunes travailleurs du Code du travail prévoit des protections supplémentaires pour les mineurs, sauf exceptions légales, comme

1. l'interdiction de travaux qui

1. vont objectivement au-delà de leurs capacités physiques ou psychologiques;
2. impliquent une exposition nocive à des agents toxiques, cancérogènes, causant des altérations génétiques héréditaires, ayant des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou ayant tout autre effet néfaste chronique sur l'être humain;
3. impliquent une exposition nocive à des radiations;
4. présentent des risques d'accidents dont on peut supposer que des jeunes, du fait de leur manque de sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir;
5. mettent en péril la santé en raison de températures extrêmement basses ou élevées ou en raison de bruit ou de vibrations;
6. comprennent des procédés et travaux qui impliquent une exposition nocive aux agents physiques, biologiques et chimiques.

2. l'interdiction du travail à la tâche, du travail à la chaîne à effectuer à un rythme prescrit ou selon tout autre système permettant d'obtenir une rémunération plus élevée moyennant l'accélération du rythme.

Dès l'entrée en service des adolescents, l'employeur est tenu de donner aux jeunes, le cas échéant en présence du délégué des jeunes travailleurs, du délégué à la sécurité et du travailleur désigné, des instructions appropriées sur:

1. leurs travaux à exécuter;
2. le règlement de travail;
3. les mesures et dispositifs de sécurité et d'équipement de protection destinés à garantir leur sécurité et leur santé;
4. l'observation des mesures d'hygiène et de sécurité et les dispositions susceptibles de prévenir les maladies professionnelles et autres affections en rapport avec le travail.

La prestation d'heures supplémentaires, le travail de dimanche et de jour férié et le travail de nuit sont interdits aux mineurs, sauf dérogation écrite du ministre du travail.

Qui contrôle l'application des dispositions légales?

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est responsable.

Quelles juridictions sont compétentes en cas de contestation?

La juridiction compétente est le tribunal du travail de Luxembourg, d'Esch/Alzette ou de Diekirch, suivant le lieu où travaille l'élève ou l'étudiant.

Contrat type pour l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires

Entre l'entreprise
ayant son siège social à
représentée par Monsieur/Madame
nommé(e) ci-après «employeur»
et
Monsieur/Madame (nom et prénom)
né(e) le
demeurant à
nommé(e) par la suite «travailleur».

Il a été convenu ce qui suit:

Art. 1: Le contrat prend effet le _____ et prend fin le _____.

Art. 2: Les prestations du travailleur consistent en _____

_____.

Art. 3: Lieu de travail: _____.

Art. 4: Les prestations du travailleur seront de _____ heures par jour et de
_____ heures par semaine.

Art. 5: La rémunération du travailleur est fixée à _____ euros bruts, par heure,
par mois (biffer la mention inutile).

Art. 6: Le paiement de la rémunération est effectué par semaine/quinzaine/mois (biffer les
mentions inutiles)

Art. 7: L'employeur s'engage à loger le travailleur à _____
_____ (article facultatif).

Le présent contrat est établi en trois exemplaires, dont le premier est destiné à l'employeur, le
deuxième au travailleur et le troisième à être transmis endéans les 7 jours suivant le début de
l'exécution du contrat à l'Inspection du Travail et des Mines.

Fait en triple exemplaire à _____ le _____.

Signature du travailleur, et, s'il est mineur, de son représentant légal

Signature de l'employeur

ADRESSES UTILES

OGBL - SERVICE INFORMATION, CONSEIL ET ASSISTANCE

Agence de Differdange

17, rue M. Rodange
L-4502 Differdange
Tél. 58 82 86
Fax 58 34 56

Agence de Dudelange

31, av. G.D. Charlotte
L-3441 Dudelange
Tél. 51 50 05 1
Fax 51 50 05 29

Agence de Esch/Alzette

42, rue de la Libération – BP 149
L-4002 Esch/Alzette
Tél. 26 54 43 1
Fax 26 54 02 59

Agence de Ettelbruck

6, rue Prince Henri
L-9052 Ettelbruck
Tél. 81 90 01 1
Fax 81 97 13

Agence de Luxembourg

19, rue d'Epernay – BP 2031
L-1020 Luxembourg
Tél. 49 60 05 1
Fax 48 69 49

Agence de Rodange

72, av. Dr Gaasch
L-4818 Rodange
Tél. 50 73 86
Fax 50 44 81

www.ogbl.lu

ASSOCIATION D'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS - SERVICE DE PREVENTION

125, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Tél. 26 19 15-2201
Fax 40 12 47
www.aaa.lu

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

Siège régional Luxembourg

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen
Tél. 247 - 86210 droit du travail
Tél. 247 - 86220 sécurité et santé
Fax 40.40.07

Siège régional Esch sur Alzette

68, rue de Luxembourg
L-4221 Esch-sur-Alzette
Tél. 247 - 76210
Fax 247 - 76240

Siège régional Diekirch

16, rue Jean l'Aveugle
L-9208 Diekirch
Tél. 247 - 76250
Fax 247 - 76260
www.itm.lu