

Est-ce que l'entreprise peut faire un contrat de travail à un étudiant au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, il est possible d'embaucher un étudiant sous contrat de travail au Luxembourg, principalement via un **contrat d'occupation étudiant** à durée déterminée. L'étudiant doit avoir entre 15 et 27 ans, être inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement, et fournir un certificat de scolarité couvrant la période d'emploi.

L'embauche est soumise à des conditions strictes : durée maximale de 2 mois par an, interdiction d'occuper un poste permanent ou de remplacer un salarié gréviste, respect des limites horaires et des règles de sécurité, ainsi que l'obligation de conclure un contrat écrit et de l'affilier à l'assurance accident. L'employeur doit également effectuer une déclaration préalable à l'ITM et inscrire l'étudiant sur le registre du personnel.

Définition

Un étudiant peut être embauché au Luxembourg sous contrat de travail, principalement dans le cadre d'un **contrat d'occupation étudiant**. Ce contrat à durée déterminée est conclu entre un employeur et une personne poursuivant des études à temps plein dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou universitaire, au Luxembourg ou à l'étranger.

L'étudiant doit être âgé **d'au moins 15 ans et de moins de 27 ans** au début de l'exécution du contrat. Ce type de contrat se distingue du contrat d'apprentissage et du stage conventionné, qui relèvent d'autres régimes juridiques.

Questions fréquentes

Quelle est la rémunération minimale pour un étudiant en contrat de travail ?

L'étudiant doit percevoir au minimum 80% du salaire social minimum non qualifié, sauf si une disposition plus favorable s'applique. L'employeur doit également l'affilier à l'assurance accident mais pas à l'assurance chômage.

Quelles sont les conditions pour embaucher un étudiant sous contrat de travail au Luxembourg ?

L'étudiant doit avoir entre 15 et 27 ans, être inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement et fournir un certificat de scolarité couvrant la période d'emploi. L'occupation est limitée à 2 mois maximum par année civile, ne peut pas concerner un poste permanent, et nécessite un contrat écrit avec déclaration préalable à l'ITM.

Quelles sont les obligations administratives de l'employeur lors de l'embauche d'un étudiant ?

L'employeur doit transmettre une déclaration préalable à l'ITM avant le début de l'occupation, inscrire l'étudiant sur le registre du personnel, remettre une copie du contrat écrit à l'étudiant, et l'affilier à l'assurance accident. Un certificat de travail doit être remis à la fin du contrat.

Quelles sont les restrictions horaires et de sécurité pour les étudiants mineurs ?

Les étudiants de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer de travaux dangereux ou interdits par règlement. Ils sont limités à 8 heures par jour et 40 heures par semaine, sans travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, sauf exceptions prévues par la loi.

Conditions d'exercice

L'embauche d'un étudiant est soumise à plusieurs conditions cumulatives :

- Justifier du statut d'étudiant via un **certificat de scolarité** couvrant la période d'occupation ;
- Limiter l'occupation à **2 mois maximum par année civile** (continus ou fractionnés) ;
- Ne pas occuper un **poste permanent** ou remplacer un salarié gréviste ;
- Conclure un **contrat écrit** au plus tard à l'entrée en service, mentionnant la qualité d'étudiant (art. [L.151-2](#)) ;
- **Remettre une copie du contrat à l'étudiant** (obligation légale, art. [L.151-2](#)) ;
- **Interdiction d'occuper des mineurs de moins de 18 ans à des travaux dangereux** ou interdits par règlement grand-ducal (art. [L.342-3](#) et suivants) ;
- Respecter les **limites horaires** : max. 8 heures/jour et 40 heures/semaine ; pas de travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés pour les mineurs, sauf exception.

Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Transmettre une **déclaration préalable à l'ITM** avant le début de l'occupation (art. [L.151-3](#)) ;
- **Inscrire l'étudiant sur le registre du personnel** (art. [L.414-1](#)) ;
- **Affilier l'étudiant à l'assurance accident** (art. 1er, point 1, loi du 12 mai 2010) ;
- Appliquer une rémunération minimale de **80 % du salaire social minimum non qualifié**, sauf disposition plus favorable (art. [L.222-1](#)) ;
- Ne pas affilier l'étudiant à l'assurance chômage ;
- Assurer la **sécurité, santé et hygiène** sur le lieu de travail dans les mêmes conditions que pour les autres salariés ;
- Remettre un **certificat de travail** à la fin du contrat.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé :

- de **vérifier l'authenticité du certificat de scolarité** et d'en conserver une copie ;
- de **documenter précisément** les dates, horaires, missions et rémunération dans le contrat ;
- de **former l'étudiant à la sécurité** en fonction du poste occupé ;
- de suivre l'occupation en tenant compte des éventuels contrats précédents (chez d'autres employeurs) pour ne pas dépasser la durée maximale autorisée ;
- de **formaliser par écrit toute modification** via un avenant ;
- de tenir à disposition tous les documents justificatifs en cas de contrôle ITM.

Cadre juridique

Le contrat d'occupation étudiant est régi par :

- Les articles L.151-1 à L.151-6 du Code du travail (règles spécifiques à l'occupation étudiante) ;
- Les articles L.342-1 et suivants (protection des jeunes au travail) ;
- L'article L.222-1 (salaire social minimum) ;
- L'article L.414-1 (registre du personnel) ;
- La **loi modifiée du 12 mai 2010 relative à l'assurance accident** (affiliation obligatoire) ;
- La **loi modifiée du 17 juin 1994** sur la santé et la sécurité au travail (dispositions générales).

L'employeur qui omet de remettre une copie du contrat à l'étudiant, de l'inscrire sur le registre du personnel ou de l'affilier à l'assurance accident s'expose à des sanctions de l'ITM et à des risques de requalification. Une documentation rigoureuse est indispensable.

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.