Existe-t-il une durée maximale pour un contrat de travail étudiant au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, la durée maximale d'un **contrat d'engagement d'élève/étudiant** au Luxembourg est strictement limitée à **deux mois ou 346 heures par année civile**, tous employeurs confondus. Cette limite absolue s'applique que l'étudiant travaille chez un seul employeur ou répartisse son temps entre plusieurs employeurs.

Il n'est pas possible de fractionner cette durée entre différents employeurs pour la contourner. Tout **dépassement de cette limite** entraîne automatiquement l'application du **régime de droit commun** avec le salaire minimum légal complet et toutes les obligations sociales et fiscales d'un contrat de travail ordinaire.

Définition

Le **contrat d'engagement d'élève/étudiant** pendant les vacances scolaires au Luxembourg est un contrat spécifique régi par les articles L.151-1 à L.151-9 du Code du travail. Ce contrat permet aux jeunes de **15 à 27 ans** (non révolus) d'exercer une activité salariée pendant leurs **périodes de vacances scolaires**.

Il ne s'agit pas techniquement d'un contrat de travail au sens classique, mais d'un **contrat d'engagement** avec un régime social et fiscal allégé. Ce dispositif vise à faciliter l'accès des étudiants au monde professionnel tout en préservant leur statut scolaire.

Questions fréquentes

Comment répartir les 346 heures autorisées pour un contrat étudiant ?

Les 346 heures peuvent être réparties de différentes façons : 40 heures/semaine pendant 2 mois consécutifs, 28 heures/semaine pendant 3 mois, 20 heures/semaine pendant 4 mois maximum, ou toute autre combinaison dans la limite annuelle de 346 heures.

Que se passe-t-il si on dépasse la durée maximale de 346 heures ?

Tout dépassement de la limite de 346 heures entraîne automatiquement l'application du régime de droit commun avec le salaire minimum légal complet et toutes les obligations sociales et fiscales d'un contrat de travail ordinaire, y compris rétroactivement sur la période de dépassement.

Quelle est la durée maximale d'un contrat de travail étudiant au Luxembourg ?

La durée maximale d'un contrat d'engagement d'élève/étudiant au Luxembourg est strictement limitée à 2 mois ou 346 heures par année civile, tous employeurs confondus. Cette limite absolue ne peut être contournée en fractionnant le temps entre différents employeurs.

Qui peut bénéficier d'un contrat d'engagement étudiant au Luxembourg ?

Les jeunes âgés de 15 à 27 ans (non révolus) peuvent bénéficier de ce contrat s'ils sont régulièrement inscrits dans un établissement d'enseignement à temps plein ou ont terminé leurs études depuis moins de 4 mois. L'activité doit s'exercer exclusivement pendant les vacances scolaires officielles.

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

Conditions d’exercice

Pour bénéficier du contrat d'engagement étudiant, l'élève/étudiant doit :

- Être âgé d'**au moins 15 ans** et de **moins de 27 ans accomplis** au moment de la signature
- Être **régulièrement inscrit** dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger
- Suivre un **cycle d'enseignement à temps plein**
- **Ou** avoir terminé ses études depuis **moins de 4 mois**

L'activité doit s'exercer exclusivement pendant les **vacances scolaires officielles** de l'établissement fréquenté. Pour les établissements étrangers, ce sont leurs propres calendriers de vacances qui s'appliquent.

Modalités pratiques

Durée maximale absolue : 2 mois ou 346 heures par année civile (1er janvier au 31 décembre), tous employeurs confondus.

Modulation possible : L'étudiant peut répartir ces 346 heures de différentes façons :

- **40 heures/semaine** pendant 2 mois consécutifs
- **28 heures/semaine** pendant 3 mois (si répartition sur période plus longue)
- **20 heures/semaine** pendant 4 mois maximum
- Toute autre combinaison dans la limite de 346 heures annuelles

Formalisme obligatoire : Le contrat doit être **établi par écrit** en **triple exemplaire** avant le début du travail, avec envoi du 3e exemplaire à l'**ITM** **dans les 7 jours** suivant le début de l'activité.

Contrôle des dépassements : L'employeur doit exiger de l'étudiant une **attestation sur l'honneur** précisant le nombre d'heures déjà prestées dans l'année civile.

Pratiques et recommandations

Vérifications préalables obligatoires :

- Demander systématiquement le **certificat d'inscription** à jour de l'établissement
- Exiger une **déclaration sur l'honneur** détaillant les heures déjà prestées dans l'année
- Vérifier que l'étudiant n'a **pas d'autre contrat en cours** avec un autre employeur

Suivi rigoureux des heures : Tenir un **décompte précis** des heures prestées pour éviter tout dépassement de la limite légale de 346 heures.

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

Formation des équipes : Sensibiliser les responsables RH aux **conséquences** du dépassement : application immédiate du **salaire minimum légal complet** et des **cotisations sociales** ordinaires pour toute la période de dépassement.

Documentation : Conserver tous les justificatifs pendant la durée légale de prescription pour d'éventuels contrôles ITM.

Cadre juridique

Le contrat d'engagement étudiant est régi par les **articles L.151-1 à L.151-9** du Code du travail luxembourgeois. L'**article L.151-4** fixe expressément la durée maximale de **deux mois ou 346 heures par année civile**.

Cette limite ne peut être dépassée **en aucun cas**, même en cas de **pluralité de contrats** avec différents employeurs. L'**article L.151-5** précise les conditions de rémunération à **80% du salaire social minimum** selon l'âge de l'étudiant.

En cas de dépassement, l'**article L.151-5 alinéa 2** prévoit l'application immédiate du **salaire minimum de droit commun** pour toute la période excédentaire, transformant de facto le régime applicable.

Attention : le dépassement de la durée maximale de 346 heures par année civile entraîne automatiquement l'application du régime salarial de droit commun, avec toutes les conséquences financières et administratives qui en découlent, y compris rétroactivement sur la période de dépassement.

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.