Quelles sont les règles fiscales et sociales applicables aux contrats étudiants au Luxembourg ?

Réponse courte

Il existe **deux types distincts** de contrats étudiants au Luxembourg, avec des règles fiscales et sociales **radicalement différentes** :

1. Contrat d'engagement (vacances scolaires) : L'étudiant n'est affilié qu'à l'**assurance accident uniquement** - aucune cotisation maladie, pension ou dépendance. **Exonération fiscale automatique** jusqu'à **16€/heure** sur demande de l'employeur à l'ACD, sinon retenue d'impôt standard. Durée maximale : **346 heures ou 2 mois/an**.

2. Contrat CDD étudiant (hors vacances) : L'étudiant est affilié à **toutes les branches de sécurité sociale** (maladie, pension, accident, dépendance). **Aucune exonération fiscale** - retenue d'impôt obligatoire sur tous les salaires. Rémunération au **salaire social minimum complet** selon l'âge. Durée maximale : **15 heures/semaine, renouvelable jusqu'à 5 ans**.

L'employeur doit déclarer l'étudiant au **CCSS** et transmettre le contrat à l'**ITM dans les 7 jours**. Les règles d'**allocations familiales** diffèrent : maintien pour les contrats d'engagement, suspension possible après 4 mois pour les CDD étudiants. Le non-respect des conditions entraîne une **requalification automatique** en contrat de travail ordinaire avec toutes les charges sociales.

Définition

Au Luxembourg, il existe **deux régimes juridiques distincts** pour l'emploi des étudiants :

Le **contrat d'engagement d'élève/étudiant** (articles L.151-1 à L.151-7 du Code du travail) : contrat spécifique pour l'emploi **exclusivement pendant les vacances scolaires officielles**, distinct du contrat de travail classique, avec un régime social et fiscal allégé.

Le **contrat de travail à durée déterminée étudiant** (article L.122-1 du Code du travail) : véritable contrat de travail permettant l'emploi **en dehors des vacances scolaires**, soumis aux règles générales du droit du travail avec quelques aménagements spécifiques aux étudiants.

Ces deux contrats répondent à des logiques différentes et ne peuvent être confondus, leurs régimes fiscal et social étant **incompatibles**.

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

Questions fréquentes

Comment obtenir l'exonération fiscale de 16€/heure pour les contrats étudiants ?

L'employeur doit faire une demande annuelle unique auprès de l'Administration des contributions directes (ACD) pour bénéficier de l'exonération fiscale jusqu'à 16€/heure. Cette demande couvre tous les étudiants éligibles de l'entreprise et doit être renouvelée chaque année.

Quelle est la différence entre un contrat d'engagement étudiant et un contrat CDD étudiant au Luxembourg ?

Il existe deux types distincts : le contrat d'engagement pour les vacances scolaires uniquement (affiliation assurance accident seule, exonération fiscale possible jusqu'à 16€/heure, 346h/an maximum) et le contrat CDD étudiant pour les périodes hors vacances (toutes cotisations sociales, retenue d'impôt obligatoire, 15h/semaine maximum).

Quelles sont les obligations administratives pour embaucher un étudiant au Luxembourg ?

L'employeur doit établir un contrat écrit avant le début du travail, déclarer l'étudiant au CCSS avec son numéro de sécurité sociale, et transmettre le contrat à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du travail (possible via MyGuichet.lu).

Qui peut bénéficier d'un contrat d'engagement étudiant pendant les vacances scolaires ?

Les étudiants âgés de 15 à 26 ans (n'ayant pas encore 27 ans accomplis) peuvent bénéficier d'un contrat d'engagement exclusivement pendant les vacances scolaires officielles, avec une durée maximale de 2 mois ou 346 heures par année civile.

Conditions d’exercice

Contrat d'engagement (vacances scolaires) :

- **Âge** : 15 à 26 ans (n'ayant pas encore 27 ans accomplis)
- **Période** : uniquement pendant les vacances scolaires officielles
- **Durée maximale** : 2 mois ou 346 heures par année civile, tous employeurs confondus
- **Rémunération minimale** : 80% du salaire social minimum gradué selon l'âge
- **Affiliation sociale** : assurance accident uniquement au CCSS
- **Fiscalité** : exonération possible jusqu'à 16€/heure sur demande employeur

Contrat CDD étudiant (hors vacances) :

- **Âge** : 16 à 26 ans pour les formations luxembourgeoises (BTS, université, secondaire/technique)
- **Période** : en dehors des vacances scolaires, pendant l'année académique
- **Durée maximale** : 15 heures/semaine moyenne (60h/mois), renouvelable jusqu'à 5 ans
- **Rémunération minimale** : salaire social minimum complet gradué selon l'âge
- **Affiliation sociale** : toutes les branches de sécurité sociale (maladie, pension, accident, dépendance)
- **Fiscalité** : retenue d'impôt obligatoire sur tous les salaires, fiche d'impôt requise

Modalités pratiques

Formalités administratives communes :

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

- Contrat **obligatoirement écrit** avant le début du travail
- **Triple exemplaire** : employeur, étudiant, ITM
- **Transmission ITM dans les 7 jours** suivant le début (MyGuichet.lu possible)
- **Déclaration d'entrée au CCSS** avec numéro de sécurité sociale ou copie pièce d'identité

Spécificités du contrat d'engagement (vacances) :

- **Demande d'exonération fiscale** : l'employeur doit faire une demande annuelle unique à l'ACD pour l'exemption jusqu'à 16€/heure pour tous ses étudiants éligibles
- **Cotisations limitées** : seule la cotisation accident due par l'employeur, aucune cotisation salariale
- **Pas de congés payés** : droit aux congés extraordinaires non rémunérés uniquement
- **Jours fériés et maladie** non rémunérés en principe

Spécificités du contrat CDD étudiant (hors vacances) :

- **Fiche de retenue d'impôt** obligatoire de la commune de résidence
- **Cotisations complètes** : employeur et salarié cotisent à toutes les branches
- **Congés payés** : droit au prorata du congé annuel selon la durée du contrat
- **Jours fériés et maladie** rémunérés selon le droit commun
- **Perte allocations familiales** si plus de 4 mois de travail et salaire ? SSM

Pratiques et recommandations

Identification du bon régime : vérifier impérativement si le travail s'effectue pendant ou hors vacances scolaires pour appliquer le bon régime juridique. Un étudiant peut cumuler les deux types de contrats mais avec des régimes différents.

Gestion des affiliations sociales : pour les contrats d'engagement, prévoir la **transition automatique** vers le statut de coassuré en fin de contrat. Pour les CDD étudiants, gérer le **retour au statut d'ayant droit** familial en fin de contrat (limite 30 ans).

Optimisation fiscale : pour les contrats d'engagement, **anticiper la demande d'exonération annuelle** auprès de l'ACD pour bénéficier de l'exemption fiscale. Cette demande doit être renouvelée chaque année et couvre tous les étudiants éligibles de l'entreprise.

Surveillance des durées : mettre en place un **suivi strict des heures** pour ne pas dépasser les limites légales (346h pour engagement, 15h/semaine pour CDD). Le dépassement entraîne une requalification automatique avec toutes les charges sociales rétroactives.

Conservation documentaire : conserver tous les justificatifs (attestations scolaires, contrats, déclarations ITM/CCSS) pendant la **durée légale d'archivage** pour répondre aux contrôles administratifs.

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

Cadre juridique

Textes de référence pour les contrats d'engagement :

- **Articles L.151-1 à L.151-7 du Code du travail** : régime juridique complet
- **Règlement grand-ducal du 23 décembre 2022** : modalités d'exonération fiscale (16€/heure)
- **Article 28 du règlement grand-ducal du 9 janvier 1974** : procédures fiscales

Textes de référence pour les CDD étudiants :

- **Article L.122-1 du Code du travail** : régime du contrat à durée déterminée étudiant
- **Articles L.211-1 et suivants** : règles générales des CDD applicables
- **Loi modifiée du 4 décembre 1967** : impôt sur le revenu et retenue à la source

Contrôles et sanctions : L'ITM contrôle le respect des conditions d'âge, de durée, de déclaration et de rémunération. Les infractions sont sanctionnées par des **amendes de 251€ à 5.000€ par salarié**, doublées en cas de récidive. Le non-respect des formalités entraîne une **requalification automatique en CDI** avec application rétroactive de toutes les charges sociales.

Jurisprudence : les tribunaux appliquent strictement la distinction entre les deux régimes et sanctionnent tout mélange ou confusion par la requalification en contrat de travail ordinaire.

Attention absolue : ne pas confondre les deux types de contrats étudiants. Le **contrat d'engagement** (vacances uniquement, assurance accident seule) et le **contrat CDD étudiant** (hors vacances, toutes cotisations) ont des régimes **totalement différents**. Vérifier impérativement la période d'emploi pour appliquer le bon cadre juridique.

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.