

# Le contrat de travail d'un étudiant donne-t-il droit à des congés payés ?

## Réponse courte

Oui, le contrat de travail d'un étudiant au Luxembourg ouvre droit à des congés payés. L'étudiant salarié acquiert 2 jours ouvrables de congé payé par mois de travail effectué, calculés au prorata temporis selon la durée effective du contrat.

Si la prise effective des congés n'est pas possible en raison de la brièveté du contrat, l'employeur doit verser une indemnité compensatoire de congé payé à la fin du contrat. Ce droit est encadré par les articles [L.151-1](#) et suivants, ainsi que [L.233-4](#) à [L.233-10](#) du Code du travail luxembourgeois.

## Définition

Le contrat de travail d'un étudiant au Luxembourg est un contrat à durée déterminée conclu entre un employeur et une personne régulièrement inscrite dans un établissement d'enseignement, âgée de 15 ans au moins et de 27 ans au plus, engagée pour effectuer un travail salarié pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires. Ce contrat est régi par les articles [L.151-1](#) et suivants du Code du travail, qui prévoient des dispositions spécifiques pour les étudiants salariés, notamment en matière de durée maximale, de rémunération et de droits sociaux.

## Questions fréquentes

### Comment sont calculés les congés payés pour un contrat étudiant ?

Les congés payés sont calculés à raison de 2 jours ouvrables par mois de travail effectué, au prorata temporis. Par exemple, pour un contrat d'un mois, l'étudiant a droit à 2 jours de congé payé. Si la durée est inférieure à un mois, le calcul se fait proportionnellement au nombre de jours travaillés.

### Les étudiants salariés ont-ils droit aux congés payés au Luxembourg ?

Oui, les étudiants salariés au Luxembourg ont droit aux congés payés. Ils acquièrent 2 jours ouvrables de congé payé par mois de travail effectué, calculés au prorata temporis selon la durée effective du contrat.

### Que se passe-t-il si l'étudiant ne peut pas prendre ses congés payés ?

Si la prise effective des congés n'est pas possible en raison de la brièveté du contrat, l'employeur doit obligatoirement verser une indemnité compensatoire de congé payé à la fin du contrat, conformément à l'article [L.233-10](#) du Code du travail.

### Quelles sont les obligations de l'employeur concernant les congés payés des étudiants ?

L'employeur doit mentionner les modalités de congés dans le contrat, faire apparaître l'indemnité compensatoire sur le bulletin de salaire, respecter l'égalité de traitement avec les autres salariés, et conserver une traçabilité des périodes travaillées et des congés accordés ou indemnisés.

## Conditions d'exercice

L'étudiant salarié bénéficie, au même titre que tout salarié, des droits fondamentaux attachés au contrat de travail, sous réserve des adaptations prévues par la loi. Toutefois, le droit aux congés payés est encadré par des règles particulières. Le contrat étudiant ne peut excéder deux mois par année civile chez le même employeur. La période d'emploi étant généralement courte et limitée à la durée des vacances scolaires, l'acquisition de congés payés se fait au prorata du temps de travail effectif accompli.

## Modalités pratiques

L'étudiant salarié acquiert un droit à congé payé à raison de 2 jours ouvrables par mois de travail effectué, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail. Ce droit est calculé au prorata temporis, en fonction de la durée effective du contrat. Par exemple, pour un contrat étudiant d'un mois, l'étudiant a droit à 2 jours ouvrables de congé payé. Si la durée du contrat est inférieure à un mois, le calcul se fait au prorata du nombre de jours travaillés. Lorsque la prise effective des congés n'est pas possible en raison de la brièveté du contrat, l'employeur doit verser une indemnité compensatoire de congé payé à la fin du contrat, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mentionner explicitement dans le contrat étudiant les modalités d'acquisition et de prise des congés payés, ainsi que le versement de l'indemnité compensatoire en cas de non-prise. Les bulletins de salaire doivent faire apparaître distinctement le paiement de cette indemnité. L'employeur doit veiller à respecter le principe d'égalité de traitement entre étudiants salariés et autres salariés en matière de congés payés, sous réserve des adaptations légales. Il est conseillé de conserver une traçabilité des périodes travaillées et des congés accordés ou indemnisés, afin de prévenir tout litige ultérieur.

## Cadre juridique

Les droits à congés payés des étudiants salariés sont régis par les articles L.151-1 et suivants (contrat étudiant) et L.233-4 à L.233-10 (congés payés) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme l'application du principe de prorata temporis pour l'acquisition des congés payés par les étudiants salariés. Les dispositions spécifiques relatives à la durée maximale du contrat étudiant et à la limitation de l'emploi à la période des vacances scolaires sont également à prendre en compte pour le calcul des droits à congé.

L'employeur qui omet de verser l'indemnité compensatoire de congé payé à l'étudiant en fin de contrat s'expose à des sanctions administratives et à des réclamations salariales pouvant donner lieu à des intérêts de retard.

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.