

# Le contrat de travail étudiant peut-il être rompu librement ?

## Réponse courte

Le contrat de travail étudiant au Luxembourg ne peut pas être rompu librement. Sa rupture anticipée n'est possible que dans des cas strictement encadrés par la loi : accord écrit des deux parties, faute grave, période d'essai (si prévue au contrat) avec respect du préavis légal, ou force majeure dûment constatée.

En dehors de ces situations, toute rupture unilatérale expose la partie fautive au paiement de dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. La liberté de rupture unilatérale n'existe donc pas pour ce type de contrat.

## Définition

Le contrat de travail étudiant au Luxembourg est un contrat à durée déterminée conclu entre un employeur et un étudiant, âgé de 15 à 27 ans, inscrit dans un établissement d'enseignement, pour l'exécution de travaux pendant les vacances scolaires ou universitaires. Ce contrat est régi par les articles [L.151-1](#) et suivants du Code du travail et présente des spécificités par rapport au contrat à durée déterminée classique, notamment en matière de durée maximale et de conditions de rupture.

## Questions fréquentes

### Comment procéder pour rompre légalement un contrat de travail étudiant ?

Toute rupture anticipée doit être formalisée par écrit en indiquant le motif légal. En cas d'accord mutuel, il faut conserver la preuve de l'accord écrit. Pour une faute grave, les faits doivent être précisément documentés. Pendant la période d'essai, un préavis de maximum trois jours ouvrables doit être respecté.

### Dans quels cas peut-on rompre un contrat de travail étudiant au Luxembourg ?

Un contrat de travail étudiant ne peut être rompu avant son terme que dans quatre cas précis : accord écrit des deux parties, faute grave de l'une des parties, pendant la période d'essai (si prévue au contrat) avec respect du préavis légal, ou en cas de force majeure dûment constatée.

### Que risque un employeur qui rompt unilatéralement un contrat étudiant sans motif légal ?

L'employeur qui rompt unilatéralement un contrat étudiant sans motif légal s'expose au paiement de dommages et intérêts correspondant au préjudice subi, ainsi qu'à l'obligation de verser l'intégralité des rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat initialement prévu.

### Un employeur peut-il invoquer une baisse d'activité pour rompre un contrat étudiant ?

Non, l'employeur ne peut pas invoquer une baisse d'activité ou une réorganisation interne pour rompre unilatéralement un contrat de travail étudiant. Ces motifs ne figurent pas parmi les cas légaux de rupture anticipée autorisés par le Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Le contrat de travail étudiant doit obligatoirement être conclu par écrit avant le début de la relation de travail. Sa durée ne peut excéder deux mois par année civile, pour un même employeur. L'étudiant doit fournir la preuve de son inscription dans un établissement d'enseignement. Le contrat étudiant ne peut être conclu que pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires, telles que fixées par l'établissement fréquenté par l'étudiant.

## Modalités pratiques

La rupture du contrat de travail étudiant est encadrée par le Code du travail. Ce contrat, étant à durée déterminée, ne peut être rompu avant son terme que dans les cas suivants :

- Accord écrit des deux parties ;
- Faute grave de l'une des parties, justifiant une rupture immédiate ;
- Période d'essai, si elle a été prévue au contrat, avec respect du délai de préavis légal (au maximum trois jours ouvrables) ;
- Cas de force majeure dûment constatée.

En dehors de ces situations, la rupture unilatérale anticipée par l'employeur ou l'étudiant expose la partie fautive au paiement de dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. La liberté de rupture n'existe donc pas : la résiliation anticipée doit reposer sur un motif légalement reconnu. À l'issue du contrat, aucune formalité particulière n'est requise, mais l'employeur doit remettre à l'étudiant un certificat de travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préciser dans le contrat la durée exacte de la période d'essai, si elle est prévue, et de rappeler les motifs légaux de rupture anticipée. Toute rupture anticipée doit être formalisée par écrit, en indiquant le motif et, le cas échéant, en respectant le délai de préavis. L'employeur doit veiller à conserver la preuve de l'accord écrit en cas de rupture d'un commun accord. En cas de faute grave, il est conseillé de documenter précisément les faits reprochés. Les responsables RH doivent sensibiliser les managers à l'absence de liberté de rupture unilatérale, afin d'éviter tout contentieux.

## Cadre juridique

La rupture du contrat de travail étudiant est régie par les articles [L.122-1](#), [L.122-5](#), [L.122-6](#) et [L.151-1](#) à [L.151-4](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée, y compris étudiant, n'est licite que dans les cas expressément prévus par la loi. Toute rupture non conforme expose la partie fautive à des sanctions civiles. Les règles relatives à la période d'essai, à la faute grave et à la force majeure s'appliquent de manière identique à celles prévues pour les autres contrats à durée déterminée.

L'employeur ne peut pas invoquer une baisse d'activité ou une réorganisation interne pour rompre unilatéralement un contrat de travail étudiant avant son terme. Toute rupture anticipée non justifiée légalement peut entraîner l'obligation de verser à l'étudiant l'intégralité des rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat, ainsi que des dommages et intérêts.

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.