

Un étudiant salarié peut-il conclure un contrat à durée déterminée ?

Réponse courte

Un étudiant salarié peut conclure un **contrat à durée déterminée** (CDD) au Luxembourg, sous réserve de respecter les règles générales du Code du travail. Le CDD doit répondre à un **besoin temporaire** de l'employeur : remplacement, accroissement temporaire d'activité ou travaux saisonniers. Il ne peut servir à pourvoir durablement un emploi permanent.

Le contrat doit être établi **par écrit** et comporter les mentions obligatoires prévues aux articles [L.121-4](#) et [L.122-2](#) : motif précis du recours, durée ou terme, poste, rémunération et horaires. La durée maximale est de **24 mois**, renouvellements inclus.

Pour les étudiants de moins de 18 ans, des protections spécifiques s'appliquent : durée maximale de **8 heures par jour** et **40 heures par semaine**, interdiction du travail de nuit entre **20h et 6h**, et repos journalier minimal de 12 heures consécutives.

Toute irrégularité de forme ou de fond peut entraîner la **requalification automatique** du CDD en contrat à durée indéterminée, conformément à l'article [L.122-9](#).

Définition

Le **contrat à durée déterminée** (CDD) est un contrat de travail dont le terme est fixé dès sa conclusion, soit par une date précise, soit par la réalisation d'un objet défini. L'article [L.122-1](#) du Code du travail dispose que le CDD peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'**étudiant salarié** est une personne inscrite dans un établissement d'enseignement, engagée par un employeur pour exercer une activité salariée, généralement durant les vacances scolaires ou universitaires, ou en parallèle de ses études. Le Code du travail distingue les "jeunes" (moins de 18 ans), les "enfants" (moins de 15 ans ou soumis à l'obligation scolaire) et les "adolescents" (au moins 15 ans et plus soumis à l'obligation scolaire).

Questions fréquentes

Que se passe-t-il si les règles du CDD étudiant ne sont pas respectées ?

Toute irrégularité de forme ou de fond dans le CDD peut entraîner sa requalification automatique en contrat à durée indéterminée (CDI), conformément à l'article [L.122-9](#). L'employeur s'expose également à des sanctions administratives en cas de non-respect des limitations horaires pour les mineurs.

Quelle est la durée maximale d'un CDD pour un étudiant ?

La durée maximale d'un CDD pour un étudiant est de 24 mois, renouvellements inclus, conformément à l'article L.122-4 du Code du travail. Le contrat doit être établi par écrit et comporter toutes les mentions obligatoires, notamment le motif précis du recours, la durée, le poste et la rémunération.

Quelles sont les conditions spécifiques pour embaucher un étudiant mineur en CDD ?

Pour les étudiants de moins de 18 ans, des protections spécifiques s'appliquent : durée maximale de 8 heures par jour et 40 heures par semaine, interdiction du travail de nuit entre 20h et 6h, repos journalier minimal de 12 heures consécutives et repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs incluant le dimanche.

Un étudiant peut-il signer un contrat à durée déterminée au Luxembourg ?

Oui, un étudiant salarié peut conclure un contrat à durée déterminée (CDD) au Luxembourg, à condition d'avoir au moins 15 ans révolus et d'avoir terminé l'obligation scolaire. Le CDD doit respecter les règles générales du Code du travail et répondre à un besoin temporaire de l'employeur (remplacement, accroissement temporaire d'activité, travaux saisonniers).

Conditions d'exercice

Un étudiant peut conclure un CDD sous réserve du respect des conditions générales applicables à tout salarié. Le CDD doit répondre à l'un des motifs légaux énumérés à l'article [L.122-1](#), paragraphe 2.

Condition	Exigence	Base légale
Âge minimum	15 ans révolus ET fin de l'obligation scolaire	Art. L.341-1
Motif du recours	Tâche précise et non durable	Art. L.122-1 §1
Interdiction	Pouvoir durablement un emploi permanent	Art. L.122-1 §1
Forme	Contrat écrit obligatoire	Art. L.121-4 , L.122-2
Durée maximale	24 mois, renouvellements inclus	Art. L.122-4 §1

Les motifs de recours au CDD comprennent notamment le remplacement d'un salarié absent, l'accroissement temporaire d'activité, les emplois saisonniers, ou l'exécution de travaux occasionnels et ponctuels.

Modalités pratiques

Le CDD conclu avec un étudiant doit comporter toutes les mentions obligatoires prévues par la loi. Pour les étudiants mineurs, des limitations spécifiques s'appliquent.

Élément	Règle applicable	Base légale
Durée journalière maximale	8 heures	Art. L.344-7 §1
Durée hebdomadaire maximale	40 heures	Art. L.344-7 §1
Travail de nuit interdit	Entre 20h et 6h	Art. L.344-15 §1
Repos journalier minimum	12 heures consécutives	Art. L.344-12 §1
Repos hebdomadaire minimum	2 jours consécutifs (dont dimanche)	Art. L.344-12 §2
Congé annuel minimum	25 jours ouvrables	Art. L.344-16 §1

La durée effective du travail ne doit pas porter atteinte à la poursuite des études. Le temps consacré à l'enseignement est compté comme temps de travail au sens de l'article [L.341-3](#).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier le statut d'étudiant par la présentation d'un **certificat de scolarité** ou d'inscription avant toute embauche. Cette vérification permet de s'assurer que le jeune n'est plus soumis à l'obligation scolaire et peut donc être employé comme adolescent.

L'employeur doit veiller à ce que le CDD ne soit pas utilisé pour contourner les règles relatives à la durée maximale du travail ou pour occuper un emploi permanent. En cas de besoin récurrent, le recours au CDI doit être privilégié.

Il convient d'informer l'étudiant sur ses droits, notamment en matière de **rémunération minimale** (avec abattements possibles pour les moins de 18 ans selon l'article [L.344-17](#)), de congés et de sécurité au travail. Un registre spécial doit être tenu conformément à l'article [L.344-3](#).

En cas de non-respect des règles de fond ou de forme, le CDD peut être **requalifié en CDI** par les juridictions compétentes, avec toutes les conséquences qui en découlent pour l'employeur, notamment le paiement d'indemnités compensatrices.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1	Principes du recours au CDD et liste des motifs légaux
Art. L.122-2	Mentions obligatoires spécifiques au CDD
Art. L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. L.122-4	Durée maximale du CDD (24 mois)
Art. L.122-9	Sanction : requalification en CDI
Art. L.341-1	Définitions : jeunes, enfants, adolescents
Art. L.344-7	Durée de travail des adolescents (8h/jour, 40h/semaine)
Art. L.344-12	Repos journalier et hebdomadaire des adolescents
Art. L.344-15	Interdiction du travail de nuit (20h-6h)
Art. L.344-16	Congé annuel des adolescents (25 jours)

La rédaction du CDD doit être particulièrement rigoureuse : toute omission ou imprécision sur le motif ou la durée entraîne la requalification en CDI. Pour les étudiants mineurs, le non-respect des limitations horaires expose l'employeur à des sanctions administratives.

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.