Une entreprise peut-elle engager un étudiant inscrit dans un établissement à l'étranger ?

Réponse courte

Oui, un employeur luxembourgeois peut engager un étudiant inscrit dans un établissement d'enseignement étranger. L'article L.151-2 du Code du travail précise que l'étudiant doit être inscrit dans un établissement **luxembourgeois ou étranger** et suivre un cycle d'enseignement à horaire plein.

L'étudiant doit être âgé de **15 à 27 ans révolus** au moment de l'engagement. L'activité doit avoir lieu exclusivement pendant les **vacances scolaires** de l'établissement fréquenté, même si ces dates diffèrent du calendrier luxembourgeois.

La durée d'occupation ne peut excéder **2 mois ou 346 heures** par année civile. L'employeur doit conclure un contrat écrit, le transmettre à l'ITM dans les 7 jours et déclarer l'étudiant au CCSS pour l'assurance accident.

L'étudiant doit fournir un **certificat de scolarité** attestant son inscription à temps plein et prouvant qu'il se trouve en période de vacances scolaires. La rémunération minimale est de 80 % du SSM.

Définition

Un **contrat d'étudiant** (contrat d'engagement) est un contrat spécifique régi par les articles L.151-1 à L.151-9 du Code du travail luxembourgeois. Il permet aux élèves et étudiants d'exercer une activité rémunérée pendant leurs vacances scolaires au service d'employeurs du secteur privé ou public.

Ce contrat s'applique aux personnes âgées de 15 à 27 ans révolus, inscrites dans un établissement d'enseignement **luxembourgeois ou étranger**, et suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. Sont également éligibles les personnes dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire a pris fin depuis moins de quatre mois.

Le contrat d'étudiant ne constitue pas un contrat de travail ordinaire : l'affiliation aux assurances maladie et pension n'est pas requise. Seule l'assurance accident est due par l'employeur.

Questions fréquentes

Peut-on engager un étudiant qui étudie à l'étranger au Luxembourg ?

Oui, un employeur luxembourgeois peut engager un étudiant inscrit dans un établissement d'enseignement étranger. L'article L.151-2 du Code du travail précise que l'étudiant doit être inscrit dans un établissement luxembourgeois ou étranger et suivre un cycle d'enseignement à horaire plein.

Quelles obligations administratives l'employeur doit-il respecter pour un étudiant étranger ?

L'employeur doit conclure un contrat écrit, le transmettre à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du travail, et déclarer l'étudiant au CCSS pour l'assurance accident uniquement. La rémunération minimale est de 80% du SSM.

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

Quelles sont les conditions d'âge et de durée pour un contrat d'étudiant étranger ?

L'étudiant doit être âgé de 15 à 27 ans révolus au moment de l'engagement. La durée d'occupation ne peut excéder 2 mois ou 346 heures par année civile, et l'activité doit avoir lieu exclusivement pendant les vacances scolaires de l'établissement fréquenté.

Quels documents l'étudiant inscrit à l'étranger doit-il fournir ?

L'étudiant doit fournir un certificat de scolarité attestant son inscription à temps plein dans l'établissement étranger et prouvant qu'il se trouve en période de vacances scolaires selon le calendrier de son établissement, même si ces dates diffèrent du calendrier luxembourgeois.

Conditions d’exercice

L'engagement d'un étudiant inscrit à l'étranger est possible si les conditions légales sont réunies :

Condition	Exigence légale	Base légale
Âge	15 à 27 ans révolus	Art. L.151-2
Inscription	Établissement luxembourgeois ou étranger, temps plein	Art. L.151-2
Période d'activité	Vacances scolaires de l'établissement fréquenté	Art. L.151-1
Durée maximale	2 mois ou 346 heures par année civile	Art. L.151-4
Forme du contrat	Écrit, au plus tard à l'entrée en service	Art. L.151-3

Un étudiant régulièrement inscrit dans un établissement étranger, dont les dates de vacances scolaires diffèrent de celles du Luxembourg, peut être occupé moyennant contrat d'étudiant pendant ses propres vacances. L'ITM confirme cette interprétation sur son site officiel.

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter les obligations administratives suivantes :

Obligation	Délai / Modalité	Base légale
Contrat écrit	Au plus tard à l'entrée en service, triple exemplaire	Art. L.151-3
Transmission à l'ITM	Dans les 7 jours suivant le début du travail	Art. L.151-3
Déclaration CCSS	Avant le début de l'activité	Art. L.151-6
Rémunération minimale	80 % du SSM, gradué selon l'âge	Art. L.151-5
Affiliation	Assurance accident uniquement	Art. L.151-6

Le contrat doit mentionner les informations obligatoires prévues à l'article L.151-3 : identité des parties, dates de début et fin, nature de l'emploi, durée du travail, rémunération et modalités de paiement.

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

L'étudiant inscrit à l'étranger doit fournir un **certificat de scolarité** attestant son inscription à temps plein et permettant de vérifier qu'il se trouve en période de vacances scolaires.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de demander à l'étudiant un certificat de scolarité récent mentionnant les dates officielles des vacances de son établissement. En cas de doute sur l'authenticité des documents, l'employeur peut contacter l'établissement d'enseignement.

L'employeur doit vérifier que l'étudiant ne dépasse pas les **346 heures** sur l'année civile, y compris en cas de contrats successifs auprès de plusieurs employeurs. Une déclaration sur l'honneur de l'étudiant peut être demandée.

Pour les étudiants résidant fiscalement à l'étranger, la dispense de retenue d'impôt (18 €/heure maximum) reste applicable sur demande de l'employeur au bureau RTS compétent. Le droit du travail luxembourgeois s'applique intégralement au contrat.

Il est conseillé de conserver une copie du contrat et des justificatifs (certificat de scolarité, calendrier des vacances) pour répondre à tout contrôle de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.151-1	Champ d'application : occupation d'élèves et étudiants pendant les vacances scolaires
Article L.151-2	Définition de l'élève/étudiant : 15-27 ans, établissement luxembourgeois ou étranger, temps plein
Article L.151-3	Contrat écrit obligatoire, mentions, transmission à l'ITM dans les 7 jours
Article L.151-4	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Article L.151-5	Rémunération minimale : 80 % du SSM, graduée selon l'âge
Article L.151-6	Affiliation à l'assurance accident uniquement (pas maladie ni pension)
Article L.151-7	Dispositions applicables et exceptions (congé annuel, etc.)
Article L.151-9	Contrôle par l'Inspection du travail et des mines

L'employeur doit conserver les justificatifs du statut d'étudiant et de la période de vacances pour répondre aux contrôles de l'ITM. En l'absence de contrat écrit conforme, la relation de travail est requalifiée en contrat à durée indéterminée.

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.

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