L'entreprise doit-elle consulter la délégation du personnel pour embaucher des étudiants ?

Réponse courte

Non, l'employeur n'a **aucune obligation de consultation préalable** de la délégation du personnel pour embaucher des étudiants. Les articles L.151-1 à L.151-9 du Code du travail régissant l'emploi d'étudiants ne prévoient pas de procédure impliquant la délégation.

Toutefois, la délégation dispose d'un **droit général à l'information** sur la marche de l'entreprise en vertu de l'article L.414-2(4). Elle peut donc demander des renseignements sur les contrats étudiants conclus, sans que cela constitue une consultation formelle préalable.

Dans les entreprises de **150 salariés et plus**, l'article L.414-9 prévoit une codécision sur les critères généraux de sélection en cas d'embauchage. Cette disposition ne s'applique cependant qu'aux critères généraux de recrutement, pas à chaque embauche individuelle d'étudiant.

L'employeur doit être en mesure de **fournir des informations** sur demande de la délégation, notamment lors des réunions périodiques, mais aucune procédure formelle n'est exigée avant la conclusion d'un contrat étudiant.

Définition

Le **contrat d'occupation étudiant** est un contrat de travail spécifique conclu pendant les vacances scolaires, régi par les articles L.151-1 à L.151-9 du Code du travail. L'étudiant est une personne âgée de 15 à 27 ans, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, suivant un cycle d'enseignement à horaire plein. Cette occupation est limitée dans le temps et soumise à des règles distinctes de celles applicables aux salariés ordinaires, notamment en matière de protection sociale et de congés.

Questions fréquentes

Dans quels cas la délégation du personnel a-t-elle un droit de codécision sur l'embauche ?

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'article L.414-9 prévoit une codécision sur les critères généraux de sélection en cas d'embauchage. Cette disposition s'applique aux critères généraux de recrutement, pas à chaque embauche individuelle d'étudiant.

L'employeur doit-il consulter la délégation du personnel avant d'embaucher un étudiant au Luxembourg ?

Non, l'employeur n'a aucune obligation de consultation préalable de la délégation du personnel pour embaucher des étudiants. Les articles L.151-1 à L.151-9 du Code du travail régissant l'emploi d'étudiants ne prévoient pas de procédure impliquant la délégation.

Quelles informations l'employeur doit-il fournir à la délégation du personnel sur les contrats étudiants ?

L'employeur doit être en mesure de fournir des informations sur demande de la délégation, notamment lors des réunions périodiques. Il est recommandé de tenir un registre interne des contrats étudiants pour faciliter cette communication et prévenir les contestations.

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

Quels sont les droits de la délégation du personnel concernant l'embauche d'étudiants ?

La délégation dispose d'un droit général à l'information sur la marche de l'entreprise en vertu de l'article L.414-2(4). Elle peut demander des renseignements sur les contrats étudiants conclus, mais cela ne constitue pas une consultation formelle préalable.

Conditions d’exercice

Critère	Contrat étudiant	Base légale
Âge requis	15 à 27 ans	Art. L.151-2
Statut	Inscrit dans un établissement d'enseignement	Art. L.151-2
Durée maximale	2 mois ou 346 heures par année civile	Art. L.151-4
Forme du contrat	Écrit obligatoire	Art. L.151-3
Salaire minimum	80% du salaire social minimum	Art. L.151-5
Assurance accident	Obligatoire	Art. L.151-6
Assurance maladie/pension	Non applicable	Art. L.151-6

L'employeur peut recruter un étudiant sans autorisation administrative préalable ni consultation de la délégation du personnel. L'étudiant doit fournir une attestation de fréquentation scolaire valable.

Modalités pratiques

Obligation	Délégation concernée	Base légale
Consultation préalable à l'embauche	Non requise	-
Information sur demande	Oui, droit général	Art. L.414-2(4)
Codécision sur critères d'embauchage	Entreprises ? 150 salariés uniquement	Art. L.414-9
Registre des contrats étudiants	Pas d'obligation légale spécifique	-

L'employeur n'est pas tenu d'organiser une consultation formelle avant la conclusion d'un contrat étudiant. En revanche, il doit communiquer à la délégation les renseignements nécessaires à l'exécution de sa mission sur la marche de l'entreprise. Cette communication se fait sur demande ou lors des réunions périodiques avec la direction.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de tenir un registre interne des contrats étudiants, distinct des autres contrats, pour faciliter la communication avec la délégation du personnel en cas de demande d'information. Cette pratique contribue à la transparence et prévient les contestations.

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

L'employeur doit veiller à ne pas utiliser le recours aux contrats étudiants pour pourvoir durablement des postes permanents, sous peine de requalification en contrat de travail ordinaire. L'embauche d'étudiants ne peut avoir pour effet le remplacement durable d'un salarié absent ou licencié.

Lors des réunions périodiques avec la délégation du personnel, il est conseillé d'informer spontanément sur la politique d'embauche d'étudiants salariés, même en l'absence d'obligation légale stricte. Cette approche favorise un climat social serein et une relation constructive avec les représentants du personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-1	Champ d'application de l'emploi d'étudiants pendant les vacances scolaires
Art. L.151-2	Définition de l'élève ou étudiant (15-27 ans, inscrit dans un établissement d'enseignement)
Art. L.151-3	Contrat écrit obligatoire et mentions requises
Art. L.151-4	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Art. L.151-5	Salaire minimum : 80% du SSM
Art. L.414-2(4)	Droit à l'information de la délégation du personnel sur la marche de l'entreprise
Art. L.414-9	Codécision sur critères généraux d'embauchage (entreprises ? 150 salariés)

L'absence de consultation obligatoire ne dispense pas l'employeur de respecter les obligations déclaratives auprès de l'ITM et de garantir que l'emploi étudiant ne constitue pas un contournement des règles du contrat de travail ordinaire.

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.