Un étudiant peut-il être employé par une société d'intérim ?

Réponse courte

Oui, un **étudiant** peut être employé par une société d'intérim au Luxembourg. Il doit avoir entre **15 et 27 ans**, être inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement et ne pas être sous contrat d'apprentissage. Sous le statut étudiant, l'occupation n'est possible que **pendant les vacances scolaires**, dans la limite de **2 mois ou 346 heures par année civile** ; en période scolaire, seul le CDD étudiant de droit commun (15 heures par semaine en moyenne) reste ouvert.

Le **contrat de mission** doit être écrit et respecter les dispositions du travail intérimaire (articles L.131-1 et suivants) ainsi que celles de l'emploi des étudiants (articles L.151-1 et suivants). La rémunération minimale est de **80% du salaire social minimum**.

L'entreprise utilisatrice assume la responsabilité de la **sécurité et santé** pendant la mission. Les travaux interdits aux jeunes de moins de 18 ans, dangereux ou de nuit, sont proscrits. L'ITM contrôle l'application de ces dispositions.

Définition

Un **élève ou étudiant** au sens de l'article L.151-2 du Code du travail est une personne âgée de 15 à 27 ans accomplis, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, suivant un cycle d'enseignement à horaire plein de façon régulière. Cette définition inclut également les personnes dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire a pris fin depuis moins de quatre mois.

Le **travail intérimaire** désigne, selon l'article L.131-1, l'activité par laquelle un entrepreneur de travail intérimaire embauche et rémunère des salariés pour les mettre à disposition provisoire d'utilisateurs, en vue de l'accomplissement d'une tâche précise et non durable. Le contrat liant le salarié à l'entreprise de travail intérimaire est le contrat de mission.

Questions fréquentes

Quel est le salaire minimum pour un étudiant en mission d'intérim ?

La rémunération minimale pour un étudiant en mission d'intérim est de 80% du salaire social minimum, graduée selon l'âge. L'entreprise de travail intérimaire est responsable du salaire et des charges sociales.

Quelles sont les conditions d'âge et de statut pour qu'un étudiant puisse faire de l'intérim ?

L'étudiant doit avoir entre 15 et 27 ans accomplis, être inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger à temps plein de façon régulière, et ne pas être sous contrat d'apprentissage. Cette définition inclut aussi les personnes dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de quatre mois.

Quelles sont les obligations contractuelles pour employer un étudiant en intérim ?

Un contrat de mission écrit doit être établi dans les 2 jours ouvrables après la mise à disposition, mentionnant l'identité de l'utilisateur, la durée, les tâches, la rémunération et les horaires. Une copie doit être transmise à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du travail.

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

Un étudiant peut-il travailler dans une agence d'intérim au Luxembourg ?

Oui, un étudiant peut être employé par une société d'intérim au Luxembourg s'il a entre 15 et 27 ans, est inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement et n'est pas sous contrat d'apprentissage. L'occupation est limitée à 2 mois ou 346 heures par année civile.

Conditions d’exercice

Critère	Exigence	Base légale
Âge	15 à 27 ans accomplis	Art. L.151-2
Inscription	Établissement d'enseignement à temps plein	Art. L.151-2
Exclusion	Pas de contrat d'apprentissage en cours	Art. L.151-1
Période (statut étudiant)	Vacances scolaires uniquement ; en période scolaire, CDD étudiant de droit commun limité à 15 h/semaine en moyenne	Art. L.151-1 et L.122-1
Durée maximale	2 mois ou 346 heures par année civile, tous employeurs confondus	Art. L.151-4
Salaire minimum	80% du SSM (gradué selon âge)	Art. L.151-5
Travaux interdits (mineurs)	Travaux dangereux, de nuit, à risques	Art. L.344-1 à L.344-15

L'emploi doit correspondre à une tâche précise et non durable au sens de l'article L.131-1. La durée du contrat de mission ne peut excéder 12 mois pour un même poste (renouvellements inclus) selon l'article L.131-8.

Modalités pratiques

Document/Obligation	Délai/Exigence	Responsable
Contrat de mission écrit	2 jours ouvrables après mise à disposition	Entreprise de travail intérimaire
Contrat de mise à disposition	3 jours ouvrables après mise à disposition	ETT + Utilisateur
Copie du contrat à l'ITM	7 jours suivant le début du travail	Employeur (ETT)
Attestation d'inscription scolaire	Avant chaque engagement	Vérification par ETT
Période d'essai maximale	3 à 8 jours selon durée du contrat	Art. L.131-7

Le contrat de mission doit mentionner obligatoirement : l'identité de l'utilisateur, la durée de la mission, la nature des tâches, la rémunération, les horaires de travail et les mentions prévues à l'article L.151-3. L'entreprise de travail intérimaire est responsable du salaire et des charges sociales, tandis que l'entreprise utilisatrice assume les conditions de sécurité et de santé au travail (article L.131-12).

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

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent mettre en place un **registre de suivi des missions étudiantes** permettant de contrôler le respect de la durée maximale annuelle de 2 mois ou 346 heures. L'attestation d'études doit être exigée avant chaque nouvelle mission et conservée dans le dossier du salarié.

Pour les étudiants **mineurs**, une attention particulière doit être portée aux travaux interdits selon l'article L.343-3 : travaux dépassant leurs capacités physiques ou psychologiques, exposition à des agents toxiques, travaux présentant des risques d'accidents que les jeunes ne peuvent identifier ou prévenir. L'évaluation des risques doit être effectuée avant le début du travail.

L'entreprise utilisatrice doit informer l'étudiant sur ses droits : durée de travail maximale de 8h/jour et 40h/semaine, pause obligatoire de 30 minutes après 4 heures de travail, repos journalier de 12 heures minimum pour les mineurs.

Toute infraction expose à des **amendes de 251 à 5.000 euros** par étudiant concerné (article L.151-3) et peut entraîner la requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.151-1 à L.151-9	Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires
Articles L.131-1 à L.131-22	Réglementation du travail intérimaire
Articles L.341-1 à L.345-2	Emploi de jeunes salariés (définitions, protection, durée de travail)
Articles L.312-1 à L.312-8	Obligations de sécurité et santé de l'employeur
Article L.251-1	Principe de non-discrimination (religion, handicap, âge, orientation sexuelle)
Article L.151-9	Contrôle par l'Inspection du travail et des mines

L'occupation d'étudiants n'est pas soumise à l'affiliation à l'assurance maladie et pension, mais reste soumise à l'assurance accidents (article L.151-6). Le non-respect des durées maximales expose à des sanctions et à la requalification du contrat.

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.