

Quelles sont les règles de rupture du contrat d'étudiant pendant les vacances scolaires ?

Réponse courte

Le **contrat d'engagement** d'élève/étudiant pendant les vacances scolaires ne bénéficie d'aucune protection particulière contre la rupture. Ce contrat spécifique, régi par les articles **L.151-1 à L.151-9** du Code du travail, n'est pas un contrat de travail classique et n'ouvre donc pas droit aux protections réservées à certaines catégories (délégués du personnel, femmes enceintes, salariés en incapacité).

Le contrat prend fin automatiquement à l'échéance prévue, sans formalité particulière. La rupture anticipée n'est possible que par **accord mutuel écrit**, pour **faute grave** (article **L.124-10** applicable par renvoi) ou en cas de **force majeure**. L'absence de contrat écrit entraîne la requalification en CDI.

En cas de rupture anticipée injustifiée, la partie fautive peut être tenue de verser des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi. Aucun préavis légal, aucune indemnité de fin de contrat ni procédure renforcée ne s'appliquent à ce type de contrat.

Définition

Le **contrat d'engagement** d'élève ou d'étudiant est un contrat spécifique, distinct du contrat de travail classique, permettant l'occupation d'élèves et étudiants **pendant leurs vacances scolaires** contre rémunération. Il est régi par les articles **L.151-1 à L.151-9** du Code du travail luxembourgeois, modifiés par la loi du 4 juin 2020.

Ce contrat concerne les jeunes âgés de **15 ans au moins** et n'ayant **pas dépassé 27 ans accomplis**, inscrits dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. Les personnes dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois conservent également ce statut.

Le contrat d'engagement se distingue du CDD étudiant conclu en dehors des vacances scolaires (article **L.122-1**, paragraphe 3, point 5), lequel constitue un véritable contrat de travail soumis aux règles générales des CDD.

Questions fréquentes

Comment peut-on rompre un contrat d'étudiant pendant les vacances scolaires avant son terme ?

La rupture anticipée du contrat d'engagement n'est possible que dans trois cas : par accord mutuel écrit entre les parties, pour faute grave selon l'article **L.124-10** du Code du travail, ou en cas de force majeure. Aucune rupture unilatérale sans motif valable n'est autorisée.

L'employeur doit-il respecter un préavis ou verser une indemnité lors de la fin du contrat étudiant ?

Non, aucun préavis légal ni indemnité de fin de contrat ne s'appliquent au contrat d'engagement pendant les vacances scolaires. Le contrat prend fin automatiquement à l'échéance prévue, sans formalité particulière.

Que risque l'employeur en cas de rupture injustifiée du contrat d'étudiant pendant les vacances ?

En cas de rupture anticipée unilatérale sans motif valable, l'employeur peut être condamné à verser des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'étudiant. L'absence de contrat écrit peut également entraîner une requalification en CDI.

Quelles sont les protections contre le licenciement pour un étudiant en contrat pendant les vacances scolaires au Luxembourg ?

Le contrat d'engagement d'élève/étudiant pendant les vacances scolaires ne bénéficie d'aucune protection particulière contre la rupture. Ce contrat spécifique n'est pas un contrat de travail classique et n'ouvre donc pas droit aux protections réservées à certaines catégories comme les délégués du personnel ou les femmes enceintes.

Conditions d'exercice

Critère	Contrat d'engagement (vacances)	CDD étudiant (hors vacances)
Base légale	Articles L.151-1 à L.151-9	Article L.122-1 (3) point 5
Nature juridique	Contrat spécifique (non CDD)	Contrat de travail CDD
Durée maximale	2 mois ou 346 heures/an civile	60 mois (5 ans)
Durée hebdomadaire	40 heures maximum	15 heures en moyenne
Affiliation sociale	Accident du travail uniquement	Régime général complet
Congés payés	Non applicables (Art. L.151-7)	Applicables au prorata
Protection licenciement	Aucune protection particulière	Règles générales CDD

Le contrat d'engagement doit être conclu **par écrit**, au plus tard au moment de l'entrée en service, et transmis à l'Inspection du travail et des mines dans les 7 jours suivant le début du travail. L'absence de contrat écrit entraîne la **requalification en CDI** (article [L.151-3](#)).

Modalités pratiques

Élément	Règle applicable	Base légale
Terme du contrat	Cessation de plein droit à l'échéance	Art. L.151-3
Préavis légal	Aucun préavis requis	-
Indemnité de fin de contrat	Non prévue	Art. L.151-7
Rupture anticipée par accord	Possible, écrit recommandé	Droit commun
Rupture pour faute grave	Applicable (renvoi à L.124-10)	Art. L.151-7
Rupture unilatérale injustifiée	Dommages-intérêts pour préjudice	Droit commun
Délai de transmission <u>ITM</u>	7 jours après début du travail	Art. L.151-3
Amende non-conformité	251 à 5.000 € par étudiant	Art. L.151-3 (3)

La rupture du contrat d'engagement peut intervenir dans les cas suivants : échéance du terme prévu, accord mutuel des parties formalisé par écrit, faute grave de l'une des parties conformément à l'article [L.124-10](#) applicable par renvoi, ou force majeure. En cas de rupture anticipée unilatérale sans motif valable, la partie à l'origine de la rupture peut être condamnée à indemniser l'autre partie du préjudice réellement subi.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit formaliser **toute rupture anticipée par écrit**, en précisant le motif et la date de fin effective. Cette traçabilité est essentielle pour prévenir tout litige ultérieur. Le contrat-type établi par le ministre du Travail et publié sur le site de l'[ITM](#) constitue une référence utile.

En cas de faute grave, la procédure de l'article [L.124-10](#) s'applique : notification écrite énonçant avec précision les faits reprochés, dans un délai d'un mois à compter de la connaissance des faits. L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** conformément à l'article [L.151-7](#), qui rend applicables les dispositions légales et conventionnelles régissant les conditions de travail.

Le recours abusif au contrat d'engagement pour pourvoir des postes permanents expose l'employeur à une **requalification en CDI** et à l'application des règles de droit commun en matière de licenciement. L'information claire de l'élève/étudiant sur ses droits et obligations dès la signature du contrat est recommandée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-1	Champ d'application : occupation pendant vacances scolaires
Art. L.151-2	Définition élève/étudiant : 15-27 ans, inscription établissement
Art. L.151-3	Contrat écrit obligatoire, mentions, transmission ITM , sanctions
Art. L.151-4	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Art. L.151-5	Rémunération minimale : 80% du SSM gradué selon âge
Art. L.151-6	Affiliation : accident du travail uniquement
Art. L.151-7	Dispositions applicables et exclusions (congrés payés, etc.)
Art. L.124-10	Résiliation pour motif grave (applicable par renvoi)
Loi du 4 juin 2020	Modification du régime d'occupation des élèves/étudiants

Le contrat d'engagement d'élève/étudiant pendant les vacances scolaires ne doit pas être confondu avec le CDD étudiant en dehors des vacances scolaires, qui relève du régime général des CDD avec protections associées.

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.