# 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, à la différence des formes de rupture du contrat de travail de droit commun. Ce contrat spécifique, régi par les articles **L.151-1 à L.151-9** du Code du travail, n'ouvre 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 du contrat étudiant n'est possible que par **accord mutuel écrit**, pour **faute grave** (article L.124-10 applicable par renvoi) ou en cas de **force majeure**. À défaut de contrat écrit, l'engagement est réputé fait sous **contrat de louage de services**, un contrat de travail de droit commun.

En cas de rupture anticipée injustifiée, la partie fautive s'expose à des dommages-intérêts. Aucun préavis légal, aucune indemnité de fin de contrat ni procédure renforcée ne s'appliquent.

## 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.


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

**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 | 24 mois, renouvellements compris |
| **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. À défaut d'écrit, l'engagement est réputé fait sous **contrat de louage de services**, sans preuve contraire admissible (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 ITM** | 7 jours après début du travail | Art. L.151-3 |
| **Amende non-conformité** | 251 à 5.000 € par étudiant | Art. L.151-3 (3) |


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

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 (congés 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.


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

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