

Comment mettre en place une politique RH spécifique aux étudiants salariés ?

Réponse courte

En la fondant sur des critères objectifs : une politique RH spécifique aux étudiants salariés est juridiquement possible au Luxembourg, à condition de respecter le principe de **non-discrimination** prévu aux articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail.

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont **objectivement justifiées** par des objectifs légitimes de politique d'emploi ou de formation professionnelle, conformément à l'article L.252-2.

La politique peut encadrer le recrutement, le temps de travail adapté aux contraintes scolaires, la rémunération et les procédures administratives propres au **contrat étudiant** régi par les articles L.151-1 à L.151-9.

Elle doit être formalisée par écrit, communiquée aux intéressés et garantir des critères de sélection objectifs et transparents.

Définition

Un **étudiant salarié** au sens du Code du travail luxembourgeois est toute personne âgée de **15 ans au moins et n'ayant pas dépassé 27 ans accomplis**, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, et suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. Cette définition s'étend également à la personne dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire a pris fin depuis moins de quatre mois.

Le contrat d'occupation d'élèves et étudiants (ou contrat étudiant) est un contrat spécifique, distinct du contrat de travail ordinaire, régi par le chapitre premier du Titre V du Livre I du Code du travail. Il permet l'occupation pendant les vacances scolaires, avec un régime de cotisations sociales allégé et des règles particulières en matière de durée de travail et de rémunération.

Questions fréquentes

Peut-on créer une politique RH spécifique aux étudiants salariés au Luxembourg ?

Oui, il est juridiquement possible d'établir une politique RH spécifique aux étudiants salariés au Luxembourg. Cette politique doit respecter le principe de non-discrimination du Code du travail et être objectivement justifiée par des objectifs légitimes de politique d'emploi ou de formation professionnelle.

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

L'employeur doit établir un contrat écrit avant l'entrée en service, le transmettre à l'ITM sous 7 jours, déclarer l'étudiant à la CCSS pour l'assurance accident, respecter la rémunération minimale de 80% du salaire social minimum et tenir un suivi des heures cumulées pour ne pas dépasser 346 heures par année civile.

Quelles sont les principales différences entre un contrat étudiant vacances et un CDD étudiant classique ?

Le contrat étudiant vacances est limité aux vacances scolaires avec une durée maximale de 2 mois ou 346 heures par an, bénéficie de cotisations sociales allégées (assurance accident uniquement) et n'ouvre pas droit au congé annuel payé. Le CDD étudiant hors vacances suit les règles du droit commun avec un maximum de 15 heures hebdomadaires.

Qui peut bénéficier d'un contrat étudiant au Luxembourg ?

Les personnes âgées de 15 ans au moins et n'ayant pas dépassé 27 ans accomplis, inscrites dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suivant régulièrement un cycle d'enseignement à horaire plein. Cela inclut aussi les personnes dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de quatre mois.

Conditions d'exercice

L'employeur souhaitant recruter un étudiant doit vérifier que celui-ci remplit les conditions légales de statut. Le contrat ne peut être conclu que pour une occupation **pendant les vacances scolaires** au sens de l'article L.151-1.

Critère	Contrat étudiant vacances (L.151)	CDD étudiant hors vacances (L.122-1)
Période	Vacances scolaires uniquement	Période scolaire (hors vacances)
Durée maximale	2 mois ou 346 heures/an civile	Selon règles CDD de droit commun
Durée hebdomadaire	Maximum 40 heures	Maximum 15 heures en moyenne
Cotisations sociales	Assurance accident uniquement	Régime général applicable
Congé annuel payé	Non applicable (article <u>L.151-7</u>)	Applicable au prorata
Transmission <u>ITM</u>	Obligatoire sous 7 jours	Non requise

Les étudiants de moins de 18 ans bénéficient des protections supplémentaires prévues au Titre IV du Livre III du Code du travail relatives à l'emploi des jeunes salariés.

Modalités pratiques

L'établissement d'une politique RH spécifique aux étudiants salariés implique la formalisation de procédures adaptées au cadre légal particulier de ce type de contrat.

Élément	Exigence légale	Recommandation pratique
Contrat écrit	Obligatoire avant ou au moment de l'entrée en service (L.151-3)	Utiliser le contrat-type ITM
Durée maximale	2 mois ou 346 heures par année civile (L.151-4)	Tenir un suivi des heures cumulées
Rémunération	Minimum 80% du SSM, gradué selon l'âge (L.151-5)	Formaliser les grilles salariales applicables
Déclaration ITM	Transmission du contrat sous 7 jours (L.151-3)	Intégrer au processus d'onboarding
Affiliation CCSS	Déclaration d'entrée obligatoire	Assurance accident uniquement
Durée journalière	Maximum 8 heures (règles générales L.211)	Adapter aux horaires d'été

La politique peut également prévoir des modalités d'accueil spécifiques, la désignation d'un référent et l'adaptation des missions aux contraintes académiques futures de l'étudiant.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la politique relative aux étudiants salariés dans un document distinct ou un chapitre spécifique du règlement intérieur. Ce document devrait préciser les critères de sélection, les postes éligibles, les modalités de gestion des horaires et les procédures de suivi administratif.

Les critères de recrutement et d'évaluation doivent être objectifs et non discriminatoires. L'article [L.252-2](#) autorise les différences de traitement fondées sur l'âge lorsqu'elles sont objectivement justifiées par des objectifs légitimes de politique d'emploi ou de formation.

L'employeur veillera à adapter les horaires et les missions aux contraintes scolaires, notamment pour les étudiants susceptibles de reprendre leurs études à la fin des vacances. Une session d'accueil dédiée permet de présenter les règles de l'entreprise et les spécificités du contrat étudiant.

En cas d'occupation de plusieurs étudiants, un suivi centralisé des heures cumulées par année civile est indispensable pour respecter le plafond légal de 346 heures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.151-1</u>	Champ d'application : occupation pendant les vacances scolaires
Art. <u>L.151-2</u>	Définition de l'élève/étudiant : âge 15-27 ans, inscription scolaire
Art. <u>L.151-3</u>	Contrat écrit obligatoire, mentions obligatoires, transmission <u>ITM</u>
Art. <u>L.151-4</u>	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Art. <u>L.151-5</u>	Rémunération : minimum 80% du salaire social minimum
Art. <u>L.151-6</u>	Exonération cotisations maladie/pension, assurance accident obligatoire
Art. <u>L.151-7</u>	Dispositions applicables et exclusions (pas de congé annuel payé)
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement (discrimination fondée sur le sexe)
Art. <u>L.251-1</u>	Principe de non-discrimination (âge, religion, handicap, etc.)
Art. <u>L.252-2</u>	Exceptions légitimes aux différences de traitement fondées sur l'âge
Art. <u>L.344-7</u>	Durée de travail des adolescents : maximum 8h/jour, 40h/semaine

Toute politique RH spécifique aux étudiants doit être régulièrement actualisée pour intégrer les évolutions législatives. L'avis de la délégation du personnel est recommandé avant mise en application.

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.