Un bonus de performance peut-il être versé à un étudiant salarié ?

Réponse courte

Oui, un **bonus de performance** peut être accordé à un étudiant salarié au Luxembourg. L'article L.151-3 du Code du travail prévoit expressément que le contrat peut mentionner les compléments de salaire, gratifications ou participations éventuellement convenues.

La rémunération totale, bonus inclus, doit respecter le seuil minimum de **80%** du salaire social minimum non qualifié prévu à l'article L.151-5. Ce plancher peut être gradué selon l'âge de l'étudiant conformément à l'article L.222-5.

Le bonus doit impérativement être **formalisé par écrit** dans le contrat initial ou par avenant. Les critères d'attribution doivent être objectifs et mesurables pour garantir la transparence et éviter toute contestation ultérieure.

Le contrat étudiant est limité à **2 mois ou 346 heures** par année civile (L.151-4). L'employeur doit transmettre copie du contrat à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du travail sous peine d'amende de 251 à 5.000€.

Définition

Le **bonus de performance pour étudiant salarié** constitue un complément de rémunération variable, basé sur des critères de performance prédéfinis, s'ajoutant au salaire de base prévu par le contrat d'occupation d'élève ou d'étudiant. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre spécifique du contrat régi par les articles L.151-1 à L.151-9 du Code du travail luxembourgeois.

Le Code du travail reconnaît explicitement ce type de rémunération variable en mentionnant à l'article L.151-3, point 6°, que le contrat doit indiquer séparément tous les **compléments de salaire, accessoires de salaires, gratifications ou participations** éventuellement convenus. Cette disposition offre une base légale claire pour l'attribution de bonus aux étudiants salariés.

L'étudiant salarié est défini à l'article L.151-2 comme toute personne âgée de **15 à 27 ans accomplis**, inscrite dans un établissement d'enseignement et suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein.

Questions fréquentes

Comment formaliser un bonus de performance dans un contrat étudiant ?

Le bonus doit être mentionné séparément dans le contrat écrit ou un avenant, en précisant les critères d'attribution mesurables, la période d'évaluation, les modalités de calcul, la date de versement et le processus d'évaluation. Ces éléments doivent être définis de manière objective pour éviter toute contestation.

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

Peut-on accorder un bonus de performance à un étudiant salarié au Luxembourg ?

Oui, un bonus de performance peut être accordé à un étudiant salarié au Luxembourg. L'article L.151-3 du Code du travail prévoit expressément que le contrat peut mentionner les compléments de salaire, gratifications ou participations éventuellement convenues. Le bonus doit être formalisé par écrit dans le contrat initial ou par avenant, avec des critères objectifs et mesurables.

Quelles sont les conditions pour attribuer un bonus à un étudiant salarié ?

Le bonus doit respecter plusieurs conditions : formalisation écrite obligatoire dans le contrat, rémunération totale (salaire + bonus) d'au moins 80% du salaire social minimum non qualifié, critères d'attribution objectifs et mesurables, et transmission du contrat à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du travail.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect des règles du contrat étudiant ?

Le non-respect des obligations relatives au contrat étudiant expose l'employeur à une amende de 251 à 5.000€ par élève ou étudiant concerné, pouvant être portée au double en cas de récidive. À défaut de contrat écrit conforme, l'engagement est réputé fait sous contrat de louage de service ordinaire.

Conditions d’exercice

L'attribution d'un bonus de performance à un étudiant salarié doit respecter plusieurs conditions cumulatives :

Condition	Exigence	Base légale
Formalisation écrite	Mention obligatoire dans le contrat ou avenant	Art. L.151-3, §1, point 6°
Salaire minimum	Rémunération totale ? 80% du SSM non qualifié	Art. L.151-5
Durée du contrat	Maximum 2 mois ou 346 heures/année civile	Art. L.151-4
Âge de l'étudiant	Entre 15 et 27 ans accomplis	Art. L.151-2
Inscription scolaire	Cycle d'enseignement à horaire plein	Art. L.151-2
Transmission ITM	Copie du contrat sous 7 jours	Art. L.151-3, §1, al. 7

Le bonus doit reposer sur des **critères objectifs et mesurables**, non discriminatoires. L'employeur veille à ce que les objectifs fixés soient réalistes compte tenu de la nature temporaire de l'occupation et de l'absence d'expérience professionnelle de l'étudiant.

Modalités pratiques

L'employeur doit formaliser par écrit les éléments suivants dans le contrat ou un avenant :

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

Élément à formaliser	Contenu attendu	Observation
Critères d'attribution	Objectifs mesurables, indicateurs de performance	Doivent être atteignables
Période d'évaluation	Dates de début et fin de la période concernée	Dans les limites du contrat
Modalités de calcul	Formule, pourcentage, montant fixe ou variable	Indication séparée du salaire de base
Date de versement	Échéance précise du paiement	Au plus tard fin du contrat
Modalités d'évaluation	Processus de validation des résultats	Encadrement par le supérieur

Le contrat doit être transmis à l'**Inspection du travail et des mines** dans les 7 jours suivant le début du travail. Un contrat-type est disponible sur le site officiel de l'ITM.

À défaut de contrat écrit conforme aux dispositions du chapitre, l'engagement est **réputé fait sous contrat de louage de service** et la preuve du contraire n'est pas admissible (L.151-3, §1, dernier alinéa).

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre conforme et efficace du bonus de performance, il est recommandé d'établir une **grille d'évaluation objective** définissant clairement les indicateurs de performance. Ces indicateurs doivent être adaptés au caractère temporaire et formatif de l'occupation étudiante.

L'employeur garantit un **encadrement humain systématique** de l'évaluation de performance. Le supérieur hiérarchique direct documente les résultats et communique de manière transparente à l'étudiant l'atteinte ou non des objectifs fixés.

Il convient d'informer l'étudiant des **impacts éventuels sur ses droits** : l'occupation d'étudiants ne donne pas lieu à affiliation en matière d'assurance maladie et pension (L.151-6), mais le bonus reste soumis à l'assurance accidents du travail.

Dans les entreprises disposant d'une **délégation du personnel**, celle-ci peut être consultée sur les pratiques de rémunération variable conformément à ses attributions générales d'information et de consultation (L.414-1 à L.414-3).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-1	Champ d'application : occupation d'élèves et étudiants pendant vacances scolaires
Art. L.151-2	Définition : personne de 15 à 27 ans, inscrite dans établissement d'enseignement
Art. L.151-3	Contrat écrit obligatoire, mentions incluant compléments de salaire et gratifications
Art. L.151-3(3)	Sanctions : amende de 251 à 5.000€ par élève/étudiant concerné
Art. L.151-4	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Art. L.151-5	Salaire minimum : 80% du SSM, gradué selon l'âge
Art. L.151-6	Exonération cotisations maladie/pension, maintien assurance accidents
Art. L.151-8	Juridictions compétentes en cas de litige
Art. L.222-5	Graduation du SSM selon l'âge des adolescents

Le non-respect des obligations relatives au contrat étudiant expose l'employeur à une amende de **251 à 5.000€** par élève ou étudiant concerné (L.151-3, §3), pouvant être portée au double en cas de récidive.

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.