

Le contrat étudiant doit-il obligatoirement être écrit ?

Réponse courte

Le **contrat étudiant** doit obligatoirement être établi par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service, conformément à l'article L.151-3 du Code du travail luxembourgeois. Ce contrat doit mentionner **12 informations obligatoires** dont l'identité des parties, les dates de début et fin, la nature de l'emploi et la rémunération.

L'employeur doit transmettre une copie du contrat à l'**Inspection du travail et des mines** dans les **7 jours** suivant le début du travail. La durée maximale d'occupation est de **deux mois ou 346 heures** par année civile auprès du même employeur.

À défaut de contrat écrit conforme, l'engagement est **réputé fait sous contrat de louage de service** et la preuve contraire n'est pas admissible. L'employeur s'expose également à une amende de **251 à 5.000 euros** par étudiant concerné.

Définition

Le contrat étudiant est un contrat de travail conclu entre un employeur établi au Luxembourg et un **élève ou étudiant** inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. Ce contrat permet l'occupation temporaire pendant les **vacances scolaires** au service d'employeurs du secteur privé ou public. Selon l'article L.151-2, l'étudiant doit être âgé de **15 ans au moins** et n'avoir **pas dépassé 27 ans accomplis**. Est également considérée comme élève ou étudiant la personne dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire a pris fin depuis moins de quatre mois.

Questions fréquentes

Le contrat étudiant doit-il obligatoirement être écrit au Luxembourg ?

Oui, le contrat étudiant doit obligatoirement être établi par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service, conformément à l'article L.151-3 du Code du travail luxembourgeois. À défaut de contrat écrit conforme, l'engagement est réputé fait sous contrat de louage de service et la preuve contraire n'est pas admissible.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour un contrat étudiant ?

L'employeur doit établir un contrat écrit mentionnant 12 informations obligatoires (identité des parties, dates, nature de l'emploi, rémunération, etc.) et transmettre une copie à l'Inspection du travail et des mines dans les 7 jours suivant le début du travail. La rémunération doit être d'au moins 80% du salaire social minimum.

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

En l'absence de contrat écrit conforme, l'engagement est réputé fait sous contrat de louage de service sans possibilité de preuve contraire. L'employeur s'expose également à une amende de 251 à 5.000 euros par étudiant concerné, qui peut être doublée en cas de récidive dans les deux ans.

Qui peut bénéficier d'un contrat étudiant au Luxembourg ?

Peuvent bénéficier d'un contrat étudiant les élèves ou étudiants âgés de 15 ans minimum 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 quatre mois sont également éligibles.

Conditions d'exercice

Critère	Condition	Base légale
Âge minimum	15 ans accomplis	Art. L.151-2
Âge maximum	27 ans accomplis	Art. L.151-2
Inscription scolaire	Établissement luxembourgeois ou étranger, cycle à horaire plein	Art. L.151-2
Durée maximale	2 mois ou 346 heures par année civile	Art. L.151-4
Pluralité de contrats	Durée cumulée ne peut être dépassée	Art. L.151-4
Période d'extension	Jusqu'à 4 mois après fin d'inscription scolaire	Art. L.151-2

L'étudiant doit fournir une attestation d'inscription régulière pour l'année scolaire ou universitaire en cours. Le contrat étudiant ne peut servir à remplacer un salarié gréviste. Les dispositions relatives à la durée maximale des CDD (article [L.122-4](#)) ne sont pas applicables aux contrats étudiants.

Modalités pratiques

Obligation	Délai	Sanction en cas de non-respect	Base légale
Contrat écrit	Au plus tard à l'entrée en service	Contrat réputé louage de service	Art. L.151-3 (1)
Transmission à l' ITM	7 jours après début du travail	Amende 251-5.000 €	Art. L.151-3 (1)
Mentions obligatoires (12 points)	Dans le contrat initial	Amende 251-5.000 €	Art. L.151-3 (1)
Modification du contrat	Avant prise d'effet	Recours possible du salarié	Art. L.151-3 (2)

Le contrat peut être transmis sous **format papier ou électronique**, à condition que l'étudiant puisse y accéder, l'enregistrer et l'imprimer, et que l'employeur conserve un justificatif de transmission. Un contrat-type est publié sur le site de l'[ITM](#).

Mentions obligatoires du contrat : identité complète des parties, dates de début et fin, nature de l'emploi et lieu de travail, durée du travail et heures supplémentaires, salaire convenu (minimum 80% du SSM), modalités de versement, logement éventuel, procédure de résiliation, organisme de sécurité sociale, conventions collectives

applicables et droit à la formation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'utiliser le **contrat-type** publié par l'ITM pour garantir la conformité aux 12 mentions obligatoires. L'employeur doit vérifier l'âge de l'étudiant et conserver une copie de l'attestation d'inscription scolaire au dossier.

La rémunération doit respecter le plancher de **80% du salaire social minimum**, gradué selon l'âge le cas échéant. L'occupation est soumise à l'assurance accidents du travail mais exonérée des cotisations maladie, pension et allocations familiales.

Toute modification des conditions essentielles doit faire l'objet d'un avenant écrit transmis à l'étudiant avant la prise d'effet des modifications. En cas de litige, les contestations relèvent des juridictions compétentes en matière de louage de services.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.151-1</u>	Champ d'application : occupation pendant vacances scolaires
Art. <u>L.151-2</u>	Définition élève/étudiant : 15-27 ans, inscription régulière
Art. <u>L.151-3</u>	Obligation d'écrit, 12 mentions obligatoires, transmission <u>ITM</u> sous 7 jours
Art. <u>L.151-4</u>	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Art. <u>L.151-5</u>	Salaire minimum : 80% du SSM
Art. <u>L.151-6</u>	Régime social : assurance accidents uniquement
Art. <u>L.151-7</u>	Dispositions applicables et exclusions

L'absence de contrat écrit n'entraîne pas la requalification en CDI comme pour les CDD classiques, mais une présomption de contrat de louage de service sans possibilité de preuve contraire. L'amende de 251 à 5.000 € peut être doublée en cas de récidive dans les deux ans.

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.