

## Peut-on offrir un contrat étudiant à durée variable ?

### Réponse courte

**Oui**, le droit luxembourgeois autorise le contrat étudiant à **horaires variables**, sous réserve de respecter le Code du travail. Le contrat écrit doit préciser la période d'emploi, la rémunération et les modalités de planification des horaires.

L'étudiant ne peut travailler plus de **2 mois** ou **346 heures** par année civile chez le même employeur. La rémunération minimale est de **80% du SSM**, soit **2 162,99 €/mois** pour les 18 ans et plus (indice 968,04 de mai 2025).

Les **mineurs** bénéficient d'une protection renforcée : interdiction du travail de nuit, repos journalier de **12 heures** et repos hebdomadaire de **44 heures** consécutives. L'employeur transmet le contrat à l'**ITM** dans les 7 jours.

La **traçabilité** des heures est essentielle : tout dépassement des limites légales entraîne l'application du salaire minimum intégral et expose l'employeur à des sanctions.

### Définition

Le **contrat étudiant** au Luxembourg est un contrat d'engagement spécifique conclu entre un employeur et un élève ou étudiant âgé de **15 à 27 ans accomplis**, inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger. Ce contrat permet d'exercer une activité salariée principalement pendant les **vacances scolaires**, dans la limite légale de 2 mois ou 346 heures par année civile chez le même employeur.

Un **contrat à durée variable** désigne un contrat dont l'horaire de travail n'est pas fixe mais fluctue selon les besoins de l'employeur ou la disponibilité de l'étudiant. Cette variabilité reste encadrée par les dispositions légales relatives à la durée du travail et à la protection des jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

### Questions fréquentes

#### Peut-on proposer un contrat étudiant avec des horaires variables au Luxembourg ?

Oui, le droit luxembourgeois autorise le contrat étudiant à horaires variables, sous réserve de respecter le Code du travail. Le contrat écrit doit préciser la période d'emploi, la rémunération et les modalités de planification des horaires, avec un délai de prévenance minimum recommandé de 48 heures.

#### Que se passe-t-il si on dépasse les limites légales du contrat étudiant ?

En cas de dépassement des limites de 2 mois ou 346 heures, le contrat est requalifié en contrat de travail de droit commun et le salaire minimum intégral devient applicable pour la période excédentaire. L'employeur s'expose également à une amende de 251 à 5 000 € par étudiant concerné.

#### Quelle est la rémunération minimale pour un contrat étudiant à durée variable ?

La rémunération minimale est de 80% du salaire social minimum selon l'âge : 2 162,99 €/mois (12,50 €/heure) pour les 18 ans et plus, 1 730,39 €/mois (10,00 €/heure) pour les 17-18 ans, et 1 622,24 €/mois (9,38 €/heure) pour les 15-17 ans (indice 968,04 de mai 2025).

## Quelles sont les limites de durée pour un contrat étudiant à horaires variables ?

L'étudiant ne peut travailler plus de 2 mois ou 346 heures par année civile chez le même employeur. Pour les mineurs, la durée journalière est limitée à 8 heures maximum et la durée hebdomadaire à 40 heures, avec un repos journalier de 12 heures consécutives.

## Conditions d'exercice

Condition	Exigence	Base légale
Âge	15 à 27 ans accomplis	Art. <a href="#">L.151-2</a>
Statut scolaire	Inscrit à temps plein ou études terminées depuis moins de 4 mois	Art. <a href="#">L.151-2</a>
Durée maximale	2 mois ou 346 heures par année civile chez le même employeur	Art. <a href="#">L.151-4</a>
Forme du contrat	Écrit obligatoire, au plus tard à l'entrée en service	Art. <a href="#">L.151-3</a>
Déclaration <a href="#">ITM</a>	Transmission sous 7 jours après début du travail	Art. <a href="#">L.151-3</a>

### Conditions spécifiques pour les mineurs (moins de 18 ans) :

Règle	Limite	Base légale
Durée journalière	Maximum 8 heures	Art. <a href="#">L.344-7</a>
Durée hebdomadaire	Maximum 40 heures	Art. <a href="#">L.344-7</a>
Repos journalier	Minimum 12 heures consécutives	Art. <a href="#">L.344-12</a>
Repos hebdomadaire	Minimum 44 heures consécutives (2 jours dont le dimanche)	Art. <a href="#">L.344-12</a>
Travail de nuit	Interdit entre 20h et 6h	Art. <a href="#">L.344-15</a>
Travail dimanche/jours fériés	Interdit sauf dérogation	Art. <a href="#">L.344-13</a>

## Modalités pratiques

### Rémunération minimale (indice 968,04 - mai 2025) :

Âge de l'étudiant	Taux mensuel brut	Taux horaire brut	Calcul
18 ans et plus	2 162,99 €	12,50 €	80% du SSM adulte (2 703,74 €)
17-18 ans	1 730,39 €	10,00 €	80% du SSM 17-18 ans (2 162,99 €)
15-17 ans	1 622,24 €	9,38 €	80% du SSM 15-17 ans (2 027,80 €)

### Cotisations sociales :

Type de cotisation	Obligation
Assurance maladie	Exonérée
Assurance pension	Exonérée
Assurance accident	Obligatoire
Allocations familiales	Exonérée

#### Formalités administratives :

- Rédaction d'un **contrat écrit** mentionnant les plages horaires possibles et le délai de prévenance
- **Transmission à l'ITM** dans les 7 jours suivant le début du travail
- **Déclaration CCSS** pour l'assurance accident uniquement
- Tenue d'un **relevé des heures** effectivement prestées

## Pratiques et recommandations

**Pour la rédaction du contrat**, il est recommandé de définir clairement les plages horaires possibles et de prévoir un délai de prévenance minimum de 48 heures pour la communication du planning. L'employeur doit éviter d'imposer une flexibilité excessive pouvant être assimilée à une disponibilité permanente.

**Pour le suivi administratif**, l'employeur doit vérifier régulièrement le statut scolaire de l'étudiant et tenir un registre détaillé des heures travaillées. Les managers doivent être formés aux spécificités du contrat étudiant et aux protections applicables aux jeunes travailleurs.

**Pour la protection des mineurs**, une formation sécurité adaptée doit être dispensée avant la prise de poste. L'encadrement par un adulte est obligatoire et les tâches dangereuses ou inadaptées à l'âge sont interdites. L'étudiant doit être informé de ses droits en matière de repos et de temps de travail.

**En cas de dépassement** des limites légales de durée (2 mois/346 heures), le contrat est requalifié en contrat de travail de droit commun et le salaire minimum intégral devient applicable pour la période excédentaire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.151-1</a> à <a href="#">L.151-9</a>	Emploi des élèves et étudiants pendant leurs vacances scolaires
Art. <a href="#">L.151-3</a>	Contrat d'engagement écrit et mentions obligatoires
Art. <a href="#">L.151-4</a>	Limite de 2 mois ou 346 heures par année civile
Art. <a href="#">L.151-5</a>	Rémunération minimale (80% du SSM)
Art. <a href="#">L.151-6</a>	Exonération de cotisations maladie et pension
Art. <a href="#">L.341-1</a>	Définition des jeunes travailleurs
Art. <a href="#">L.344-7</a>	Durée du travail des adolescents (8h/jour, 40h/semaine)
Art. <a href="#">L.344-12</a>	Repos journalier (12h) et hebdomadaire (44h) des adolescents
Art. <a href="#">L.344-15</a>	Interdiction du travail de nuit pour les adolescents
Art. <a href="#">L.343-1</a> à <a href="#">L.343-3</a>	Mesures de protection de la sécurité et santé des jeunes

Le dépassement des limites légales entraîne l'application du **salair minimum de droit commun** pour la période excédentaire et expose l'employeur à une amende de 251 à 5 000 € par étudiant concerné. La transparence sur la planification et la traçabilité des heures sont essentielles pour éviter toute requalification.

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.