

Une entreprise peut-elle réemployer un étudiant après sa majorité sous contrat d'engagement étudiant ?

Réponse courte

Une entreprise peut réemployer un étudiant après sa majorité sous **contrat d'engagement** (dit "contrat étudiant"), à condition que celui-ci n'ait **pas encore atteint 27 ans** (échéance à la date du 27^e anniversaire), qu'il soit **inscrit à temps plein** dans un établissement d'enseignement, et que l'emploi se déroule **pendant les vacances scolaires**.

Le statut d'étudiant n'est pas lié à la minorité mais à la **poursuite d'études** et au **respect de la limite d'âge**. La personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis **moins de 4 mois** est également considérée comme étudiante. L'employeur doit vérifier ces conditions à chaque engagement.

À défaut de contrat écrit conforme ou en cas de non-respect des conditions légales, l'engagement est **requalifié en contrat de travail à durée indéterminée**, avec application du droit commun et des cotisations sociales complètes.

Définition

Le **contrat d'engagement étudiant** est un contrat spécifique régi par les **Articles L.151-1 à L.151-9** du Code du travail luxembourgeois. Il régit l'occupation d'élèves et d'étudiants **pendant leurs vacances scolaires**, si cette occupation a lieu contre salaire au service d'employeurs du secteur privé ou public.

Ce contrat n'est **pas un contrat de travail de droit commun** : il bénéficie d'un régime dérogatoire notamment en matière de cotisations sociales. L'étudiant est exonéré des cotisations maladie, pension et allocations familiales, mais reste affilié à l'**assurance accidents de travail**.

Est considéré comme élève ou étudiant toute personne âgée de **15 ans au moins et n'ayant pas dépassé l'âge de 27 ans accomplis**, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suivant de façon régulière un cycle d'enseignement **à horaire plein** (Article [L.151-2](#)).

Questions fréquentes

Jusqu'à quel âge peut-on bénéficier d'un contrat d'engagement étudiant au Luxembourg ?

Un étudiant peut bénéficier d'un contrat d'engagement jusqu'à l'âge de 27 ans accomplis (jusqu'au jour précédant le 27^e anniversaire). Il doit également être inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement et travailler uniquement pendant les vacances scolaires.

La majorité à 18 ans empêche-t-elle de conclure un contrat étudiant ?

Non, la majorité à 18 ans n'empêche pas de conclure un contrat d'engagement étudiant. Le statut d'étudiant n'est pas lié à la minorité mais à la poursuite d'études et au respect de la limite d'âge de 27 ans. Une entreprise peut donc réemployer un étudiant après sa majorité.

Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas les conditions du contrat étudiant ?

À défaut de contrat écrit conforme ou en cas de non-respect des conditions légales, l'engagement est automatiquement requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, avec application du droit commun et des cotisations sociales complètes. L'employeur s'expose également à une amende de 251 à 5.000 euros.

Quelle est la durée maximale d'emploi étudiant autorisée par année civile ?

La durée maximale est de 2 mois ou 346 heures par année civile, tous employeurs confondus. Cette limite ne peut être dépassée même en cas de contrats successifs auprès de différents employeurs au cours de la même année.

Conditions d'exercice

Conditions cumulatives pour le statut étudiant :

Condition	Exigence légale	Base légale
Âge minimum	15 ans révolus	Art. L.151-2
Âge maximum	Moins de 27 ans (avant le 27e anniversaire)	Art. L.151-2
Inscription	Établissement d'enseignement (LU ou étranger)	Art. L.151-2
Type d'études	Cycle d'enseignement à temps plein	Art. L.151-2
Période d'emploi	Vacances scolaires uniquement	Art. L.151-1
Extension post-études	Jusqu'à 4 mois après fin d'inscription	Art. L.151-2 al. 2

Durée maximale d'emploi par année civile :

Limite	Valeur	Cumul employeurs
Durée calendaire	2 mois maximum	Tous employeurs confondus
Volume horaire	346 heures maximum	Tous employeurs confondus

La durée ne peut être dépassée **même en cas de pluralité de contrats** auprès de différents employeurs au cours de la même année civile (Article [L.151-4](#)).

Modalités pratiques

Formalités obligatoires pour l'employeur :

Le contrat d'engagement doit être conclu **par écrit** pour chaque étudiant individuellement, **au plus tard au moment de l'entrée en service**. Il doit être établi en **triple exemplaire** : un pour l'étudiant, un pour l'employeur, un pour l'[ITM](#).

L'employeur doit **transmettre copie du contrat à l'ITM** dans les **7 jours** suivant le début du travail, accompagnée d'une copie de la pièce d'identité de l'étudiant. Cette transmission peut se faire par voie électronique via [MyGuichet.lu](#).

Mentions obligatoires du contrat (Article [L.151-3](#)) :

Le contrat doit mentionner notamment : identité complète des parties, dates de début et fin du contrat, nature de l'emploi, durée journalière et hebdomadaire du travail, salaire convenu (minimum 80% du SSM gradué selon l'âge), modalités de versement, et organisme de sécurité sociale.

Conséquences du non-respect :

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

Pratiques et recommandations

L'employeur doit systématiquement vérifier, avant chaque engagement ou renouvellement, que l'étudiant n'a pas atteint l'âge de 27 ans et qu'il demeure inscrit dans un établissement d'enseignement à temps plein. Un **certificat de scolarité récent** couvrant la période d'emploi doit être sollicité.

Il est recommandé de tenir un **registre précis des périodes d'emploi étudiant** afin de ne pas dépasser la durée maximale autorisée par année civile, notamment en cas d'emplois successifs auprès du même employeur.

L'employeur doit déclarer l'entrée de l'étudiant auprès du **CCSS** pour l'affiliation au titre de l'assurance accidents. Le contrat-type établi par le ministre du Travail est publié sur le site de l'**ITM** et constitue une référence recommandée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.151-1	Champ d'application : occupation pendant les vacances scolaires
Article L.151-2	Définition de l'élève/étudiant : âge 15-27 ans, inscription temps plein
Article L.151-3	Forme du contrat d'engagement et mentions obligatoires
Article L.151-4	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Article L.151-5	Rémunération minimale : 80% du SSM gradué selon l'âge
Article L.151-6	Exonération cotisations maladie/pension, assurance accidents due
Article L.151-7	Conditions de travail applicables et exclusions
Article L.151-9	Contrôle par l' ITM

La majorité (18 ans) n'a aucune incidence sur le bénéfice du statut étudiant. La limite déterminante est l'âge de **27 ans accomplis** : le contrat peut être conclu jusqu'au jour précédant le 27e anniversaire.

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.