

# Peut-on établir un plan de carrière pour un étudiant salarié ?

## Réponse courte

Il n'est pas possible d'établir un **plan de carrière** pour un étudiant salarié au Luxembourg. Le contrat d'étudiant est temporaire par nature, limité à **2 mois ou 346 heures** par année civile selon l'article [L.151-4](#) du Code du travail, et réservé aux périodes de vacances scolaires.

L'étudiant salarié n'a pas vocation à intégrer durablement l'effectif de l'entreprise. Toute formalisation d'objectifs de carrière, de perspectives de promotion ou de parcours d'évolution serait incompatible avec ce cadre temporaire et exposerait l'employeur à un **risque de requalification** du contrat.

L'accompagnement de l'étudiant peut uniquement se faire de manière informelle : retour d'expérience, conseils, transmission de compétences pratiques. Aucun engagement contractuel ni perspective d'évolution professionnelle formalisée ne peut être associé à ce type de contrat.

En fin de contrat, l'employeur peut valoriser l'expérience acquise par la délivrance d'une **attestation de travail** et informer l'étudiant sur les perspectives d'embauche futures, sans créer d'expectative légitime d'emploi.

## Définition

Un **plan de carrière** désigne un ensemble structuré de mesures, d'objectifs et d'étapes visant à accompagner l'évolution professionnelle d'un salarié au sein d'une entreprise. Il implique une projection à moyen ou long terme, incluant des perspectives de formation, de mobilité interne, de promotion ou de développement de compétences.

L'**étudiant salarié** au Luxembourg est une personne âgée de 15 à 27 ans, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, engagée sous contrat de travail spécifique pendant les vacances scolaires conformément aux articles [L.151-1](#) à [L.151-9](#) du Code du travail. Ce statut particulier exclut par nature l'application des dispositifs de gestion de carrière.

## Questions fréquentes

### Comment accompagner un étudiant salarié sans risquer la requalification du contrat ?

L'accompagnement doit rester informel : retours d'expérience, conseils, transmission de compétences pratiques, sans aucun engagement contractuel. L'employeur peut délivrer une attestation de travail en fin de contrat et informer sur les perspectives d'embauche futures, sans créer d'expectative légitime d'emploi.

### Peut-on établir un plan de carrière pour un étudiant salarié au Luxembourg ?

Non, il n'est pas possible d'établir un plan de carrière pour un étudiant salarié au Luxembourg. Le contrat d'étudiant est temporaire par nature, limité à 2 mois ou 346 heures par année civile, et réservé aux périodes de vacances scolaires. Toute formalisation d'objectifs de carrière exposerait l'employeur à un risque de requalification du contrat.

### Quelles sont les limites de durée pour un contrat d'étudiant salarié ?

Un étudiant salarié ne peut être engagé que pour une durée maximale de 2 mois ou 346 heures par année civile, tous employeurs confondus. Cette limite s'applique même en cas de pluralité de contrats et le travail ne peut s'effectuer que pendant les vacances scolaires.

### Quels sont les risques si on formalise des perspectives d'évolution pour un étudiant salarié ?

Formaliser des perspectives d'évolution ou des objectifs de carrière pour un étudiant salarié expose l'employeur à un risque de requalification du contrat en CDI. Cette pratique est incompatible avec la nature temporaire et accessoire du contrat d'étudiant définie par le Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Le contrat d'étudiant salarié est strictement encadré par le Code du travail luxembourgeois. L'étudiant ne peut être engagé que pour une durée maximale de **2 mois ou 346 heures** par année civile, tous employeurs confondus. Cette limite s'applique même en cas de pluralité de contrats.

Critère	Condition	Base légale
Âge	15 à 27 ans accomplis	Art. <a href="#">L.151-2</a>
Inscription	Établissement d'enseignement (LU ou étranger)	Art. <a href="#">L.151-2</a>
Période	Vacances scolaires uniquement	Art. <a href="#">L.151-1</a>
Durée maximale	2 mois ou 346 heures/an	Art. <a href="#">L.151-4</a>
Contrat	Écrit obligatoire, au plus tard à l'entrée en service	Art. <a href="#">L.151-3</a>
Copie <a href="#">ITM</a>	Dans les 7 jours suivant le début du travail	Art. <a href="#">L.151-3</a>

Le statut temporaire et accessoire de ce contrat exclut toute intégration dans un dispositif de gestion de carrière formalisé.

## Modalités pratiques

L'établissement d'un plan de carrière est incompatible avec la nature du contrat d'étudiant salarié. Les dispositifs de gestion de carrière (planification d'évolutions, promotions, formations qualifiantes à long terme) ne peuvent être formalisés dans ce cadre.

Élément	Applicable à l'étudiant	Justification
Plan de carrière formalisé	? Non	Nature temporaire du contrat
Objectifs d'évolution contractualisés	? Non	Risque de requalification
Perspectives de promotion	? Non	Contrat limité aux vacances
Accompagnement informel	? Oui	Sans engagement contractuel
Retour d'expérience	? Oui	Valorisation pédagogique
Attestation de travail	? Oui	Document de fin de contrat
Information sur embauches futures	? Oui	Sans expectative légitime

L'employeur doit veiller à ne créer aucune confusion entre un accompagnement bienveillant et un engagement de carrière.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de distinguer clairement les pratiques applicables aux étudiants salariés de celles réservées aux salariés permanents. Toute mention d'un plan de carrière dans le contrat d'étudiant ou dans des documents annexes est à proscrire afin d'éviter une requalification.

L'employeur peut néanmoins proposer un **accompagnement pédagogique** : retours constructifs sur le travail effectué, conseils pour le développement de compétences transférables, et informations générales sur les métiers de l'entreprise.

La délivrance d'une **attestation de travail** en fin de contrat est une bonne pratique. Ce document valorise l'expérience acquise sans créer d'obligation d'embauche future.

Si l'employeur envisage une embauche ultérieure de l'étudiant après ses études, cette perspective doit rester distincte du contrat d'étudiant et faire l'objet d'un processus de recrutement classique au moment opportun.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.151-1</u></b>	Champ d'application : occupation pendant les vacances scolaires
<b>Art. <u>L.151-2</u></b>	Définition de l'élève/étudiant (15-27 ans, inscription scolaire)
<b>Art. <u>L.151-3</u></b>	Contrat écrit obligatoire, mentions obligatoires, transmission <u>ITM</u> sous 7 jours
<b>Art. <u>L.151-4</u></b>	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
<b>Art. <u>L.151-5</u></b>	Salaire minimum : 80% du SSM gradué selon l'âge
<b>Art. <u>L.151-6</u></b>	Régime de sécurité sociale (assurance accident uniquement)
<b>Art. <u>L.151-7</u></b>	Conditions de travail applicables, exclusions (congé annuel payé)

L'intégration d'un étudiant salarié dans un plan de carrière formalisé expose l'employeur à un risque de requalification du contrat en CDI. En l'absence de contrat écrit conforme, la relation est présumée être un contrat de travail à durée indéterminée.

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.