

Une entreprise peut-elle mettre fin à un contrat étudiant avant son terme ?

Réponse courte

Le **contrat étudiant** (job d'été) est un contrat à durée déterminée qui ne peut, en principe, être résilié avant l'échéance du terme convenu. L'article [L.151-7](#) du Code du travail rend applicables aux élèves et étudiants les dispositions régissant les conditions de travail des salariés.

La rupture anticipée n'est possible que dans deux cas : la **résiliation d'un commun accord** entre l'employeur et l'étudiant, ou la **faute grave** de l'une des parties rendant impossible le maintien de la relation de travail (article [L.124-10](#)). Si l'employeur rompt unilatéralement le contrat sans motif grave, il s'expose au versement de **dommages-intérêts** correspondant aux salaires que l'étudiant aurait perçus jusqu'au terme du contrat.

Le contrat d'engagement doit obligatoirement mentionner la procédure de résiliation applicable, permettant aux parties de connaître leurs droits et obligations en cas de rupture anticipée.

Définition

Le **contrat d'occupation d'élèves et étudiants** (communément appelé "contrat étudiant" ou "job d'été") est un contrat d'engagement spécifique régi par les articles [L.151-1](#) à [L.151-9](#) du Code du travail luxembourgeois. Il permet à des personnes âgées de **15 à 27 ans accomplis**, inscrites dans un établissement d'enseignement et suivant un cycle à horaire plein, de travailler pendant leurs **vacances scolaires**.

Ce contrat présente une nature juridique particulière : bien qu'il ne soit pas formellement qualifié de contrat de travail classique, l'article [L.151-7](#) lui rend applicables les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant les conditions de travail et la protection des salariés. Par conséquent, les règles relatives à la cessation du CDD (section 9 du chapitre II du Livre I) s'appliquent également au contrat étudiant.

La **résiliation anticipée** désigne la rupture du contrat avant la date de fin initialement convenue, par opposition à la fin normale du contrat à l'échéance du terme.

Questions fréquentes

Comment procéder à une résiliation d'un commun accord d'un contrat étudiant ?

La résiliation d'un commun accord nécessite l'accord écrit de l'étudiant (ou de son représentant légal s'il est mineur) et doit être formalisée par un document signé en double exemplaire par les deux parties. Cette solution ne génère aucune indemnité.

Dans quel délai l'employeur peut-il invoquer une faute grave pour rompre le contrat étudiant ?

L'employeur doit invoquer la faute grave dans un délai d'un mois à compter du jour où il en a eu connaissance. La notification doit être effectuée par écrit avec précision des faits reprochés, généralement par lettre recommandée.

Quelles sont les conséquences pour l'employeur qui rompt unilatéralement un contrat étudiant ?

L'employeur qui rompt unilatéralement le contrat sans motif grave s'expose au versement de dommages-intérêts correspondant aux salaires que l'étudiant aurait perçus jusqu'au terme du contrat initialement prévu.

Une entreprise peut-elle résilier un contrat étudiant avant la fin prévue ?

En principe, non. Le contrat étudiant est un contrat à durée déterminée qui ne peut être résilié avant son terme que dans deux cas : par résiliation d'un commun accord entre l'employeur et l'étudiant, ou en cas de faute grave d'une des parties rendant impossible le maintien de la relation de travail.

Conditions d'exercice

La possibilité de mettre fin au contrat étudiant avant son terme dépend de conditions strictement encadrées par la loi.

Mode de rupture	Conditions requises	Conséquences
Échéance du terme	Aucune – fin automatique	Contrat cesse de plein droit
Commun accord	Accord écrit des deux parties	Aucune indemnité due
Faute grave	Fait rendant impossible le maintien des relations	Rupture immédiate sans indemnité pour la partie fautive
Rupture unilatérale par l'employeur	Non autorisée sauf faute grave	Dommages-intérêts dus à l'étudiant
Rupture unilatérale par l'étudiant	Non autorisée sauf faute grave	Dommages-intérêts dus à l'employeur

La **faute grave** est définie à l'article [L.124-10](#) comme tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Elle doit être invoquée dans un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance.

Modalités pratiques

La procédure de rupture varie selon le motif invoqué et la partie à l'initiative de la rupture.

Situation	Procédure	Délai	Base légale
Résiliation d'un commun accord	Écrit en double exemplaire signé par les deux parties	Immédiat (date convenue)	Art. <u>L.124-13</u>
Faute grave de l'étudiant	Notification écrite motivée par lettre recommandée	Dans le mois suivant la connaissance des faits	Art. <u>L.124-10</u>
Faute grave de l'employeur	Notification écrite motivée	Dans le mois suivant la connaissance des faits	Art. <u>L.124-10</u>
Rupture abusive par l'employeur	Saisine du tribunal du travail	Action dans les 3 mois	Art. <u>L.151-8</u>

Calcul des dommages-intérêts en cas de rupture irrégulière :

Partie à l'origine de la rupture	Montant des dommages-intérêts	Plafond
Employeur	Salaires jusqu'au terme du contrat	Préavis CDI équivalent
Étudiant	Préjudice réellement subi	Préavis CDI équivalent

L'article L.151-3 (9°) impose que le contrat mentionne la procédure de résiliation applicable, y compris les conditions de forme à respecter. Cette mention contractuelle est obligatoire et doit être communiquée à l'étudiant.

Pratiques et recommandations

L'employeur souhaitant mettre fin à un contrat étudiant doit d'abord **privilégier la résiliation d'un commun accord**, solution la plus sécurisée juridiquement. Cette démarche nécessite d'obtenir l'accord écrit de l'étudiant (ou de son représentant légal s'il est mineur) et de formaliser la rupture par un document signé en double exemplaire.

En cas de **comportement fautif de l'étudiant** (absences injustifiées répétées, insubordination grave, vol, etc.), l'employeur doit constituer un dossier probant démontrant le caractère grave du manquement. La notification doit être effectuée par écrit avec précision des faits reprochés, dans le délai d'un mois suivant leur connaissance.

Points de vigilance pour les RH :

- Vérifier que le contrat initial mentionne bien la procédure de résiliation
- Documenter tout incident susceptible de constituer une faute grave
- En cas de doute sur la qualification de faute grave, consulter un conseil juridique avant toute rupture
- Conserver tous les documents relatifs à la rupture (correspondances, accusés de réception)

L'absence de respect des conditions légales expose l'employeur à une condamnation au paiement de dommages-intérêts pouvant représenter l'intégralité des salaires restant dus jusqu'au terme initialement prévu.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.151-1</u>	Champ d'application : occupation d'élèves et étudiants pendant les vacances scolaires
Article <u>L.151-3 (9°)</u>	Mention obligatoire de la procédure de résiliation dans le contrat
Article <u>L.151-7</u>	Application des dispositions protectrices aux élèves et étudiants
Article <u>L.151-8</u>	Compétence des juridictions du travail pour les litiges
Article <u>L.122-12</u>	Cessation de plein droit du CDD à l'échéance du terme
Article <u>L.122-13</u>	Interdiction de résiliation anticipée du CDD sauf faute grave ; dommages-intérêts
Article <u>L.124-10</u>	Définition et régime de la faute grave
Article <u>L.124-13</u>	Résiliation d'un commun accord

La rupture anticipée d'un contrat étudiant par l'employeur sans motif grave ou sans accord de l'étudiant constitue une violation des dispositions légales ouvrant droit à indemnisation. L'ITM confirme que le contrat étudiant ne peut être résilié que d'un commun accord ou à l'échéance du terme.

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.