Le job d'été d'un étudiant est-il juridiquement équivalent à un contrat CDD ?

Réponse courte

Non, le **job d'été** et le **CDD** sont deux régimes juridiques distincts au Luxembourg. Le job d'été relève du **contrat d'engagement étudiant** (articles L.151-1 et suivants), réservé aux 15-27 ans pendant les vacances scolaires, limité à **2 mois ou 346 heures** par an avec une rémunération minimale de **80 % du SSM**.

Le CDD classique (articles L.122-1 et suivants) peut être conclu par tout salarié pour une tâche précise et non durable, avec une durée maximale de **24 mois** renouvellements inclus. L'étudiant sous contrat d'engagement n'est affilié qu'à l'assurance accident et n'a pas droit aux congés payés, contrairement au salarié en CDD qui bénéficie de tous les droits sociaux.

Un étudiant peut aussi conclure un CDD en dehors des vacances scolaires, limité alors à **15 heures hebdomadaires** en moyenne, dans la limite de **24 mois** renouvellements compris. Dans ce cas, il bénéficie des mêmes droits qu'un salarié ordinaire.

Définition

Le **contrat d'engagement étudiant** est un contrat spécifique prévu par le Titre V du Code du travail luxembourgeois, distinct du contrat de travail classique. Il régit exclusivement l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires, moyennant salaire, dans le secteur privé ou public.

Le **contrat à durée déterminée** (CDD) est un contrat de travail conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD est strictement encadré et ne peut être utilisé que dans les cas limitativement énumérés par la loi.

La distinction fondamentale réside dans la nature juridique : le contrat d'engagement étudiant n'est **pas un contrat de travail** au sens classique, mais un régime dérogatoire offrant une protection sociale allégée en contrepartie d'avantages fiscaux et de flexibilité pour l'employeur et l'étudiant.

Questions fréquentes

Quelle est la différence entre un job d'été et un CDD au Luxembourg ?

Le job d'été relève du contrat d'engagement étudiant, réservé aux 15-27 ans pendant les vacances scolaires avec une durée limitée à 2 mois ou 346 heures par an. Le CDD classique peut être conclu par tout salarié pour une tâche précise, avec une durée maximale de 24 mois. L'étudiant en job d'été n'est affilié qu'à l'assurance accident et n'a pas droit aux congés payés, contrairement au salarié en CDD qui bénéficie de tous les droits sociaux.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les conditions de rémunération et de protection sociale pour un job d'été ?

La rémunération minimale est de 80% du salaire social minimum gradué selon l'âge. L'étudiant n'est affilié qu'à l'assurance accident et n'a pas droit aux congés payés, aux indemnités maladie ou aux jours fériés rémunérés. Le salaire est exonéré d'impôts si il ne dépasse pas 16€/heure en 2025.

Qui peut bénéficier d'un contrat d'engagement étudiant au Luxembourg ?

Les élèves et étudiants âgés de 15 à 27 ans accomplis, inscrits dans un établissement d'enseignement et suivant un cycle d'enseignement à horaire plein. Les personnes dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de quatre mois conservent également ce statut.

Un étudiant peut-il travailler en CDD en dehors des vacances scolaires ?

Oui, un étudiant peut conclure un CDD en dehors des vacances scolaires, limité à 15 heures hebdomadaires en moyenne par mois et renouvelable jusqu'à 60 mois. Dans ce cas, il bénéficie des mêmes droits qu'un salarié ordinaire, y compris la protection sociale complète et les congés payés.

Conditions d’exercice

Critère	Contrat d'engagement étudiant (job d'été)	CDD classique	CDD étudiant hors vacances
Âge minimum	15 ans	Aucune limite spécifique	16 ans (obligation scolaire)
Âge maximum	27 ans accomplis	Aucune limite	27 ans accomplis
Inscription scolaire	Obligatoire ou fin < 4 mois	Non requise	Obligatoire (BTS, bachelor, master, secondaire)
Période d'emploi	Vacances scolaires uniquement	Toute l'année	Hors vacances scolaires
Durée maximale	2 mois ou 346h/an	24 mois (renouvellements inclus)	24 mois (renouvellements inclus)
Heures hebdomadaires	40h max (vacances)	Temps plein possible	15h/semaine en moyenne
Motif obligatoire	Non	Oui (art. L.122-1)	Non
Base légale	Art. L.151-1 et suivants	Art. L.122-1 et suivants	Art. L.122-1 (3) point 5

Pour bénéficier du statut d'étudiant, la personne doit être inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suivre de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. Les personnes dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de quatre mois conservent ce statut.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Élément	Contrat d'engagement étudiant	CDD classique
Rémunération minimale	80 % du SSM gradué selon l'âge	100 % du SSM
Affiliation sécurité sociale	Assurance accident uniquement	Maladie, pension, accident, dépendance
Congés payés	Non (congés extraordinaires non rémunérés)	Oui (26 jours/an au prorata)
Jours fériés	Chômés mais non indemnisés	Chômés et indemnisés
Maladie	Non rémunérée	Maintien du salaire
Imposition	Exonérée si ? 18 €/h (2025)	Retenue à la source
Transmission ITM	7 jours suivant le début	Non obligatoire
Écrit obligatoire	Oui, au plus tard à l'entrée en service	Oui, avant l'entrée en service
Sanction absence d'écrit	Requalification en CDI	Requalification en CDI

Mentions obligatoires du contrat d'engagement étudiant : identité des parties, dates de début et fin, nature de l'emploi, durée du travail, salaire et modalités de paiement, procédure de résiliation, organisme de sécurité sociale, lieu de logement le cas échéant.

L'employeur doit transmettre copie du contrat à l'**Inspection du travail et des mines** dans les sept jours suivant le début du travail. Un contrat-type est disponible sur le site de l'ITM.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs : Le recours au contrat d'engagement étudiant est avantageux pour les activités saisonnières ou le remplacement de personnel en vacances, mais impose le respect strict des conditions d'éligibilité. Vérifier systématiquement l'âge, l'inscription scolaire et la période de vacances avant toute embauche. Utiliser le contrat-type ITM pour sécuriser la relation.

Pour les étudiants : Le job d'été offre une première expérience professionnelle avec des charges sociales réduites et une exonération fiscale sous conditions. Toutefois, l'absence de droits aux congés payés et à l'indemnisation maladie constitue une protection moindre qu'un CDD classique.

Cumul de contrats : Un étudiant peut cumuler plusieurs contrats d'engagement avec différents employeurs pendant les vacances scolaires, dans la limite globale de 2 mois ou 346 heures par année civile. Le dépassement de cette limite expose l'employeur à une requalification en contrat de travail ordinaire.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Impact sur les allocations familiales : L'occupation sous contrat d'engagement n'affecte pas le droit aux allocations familiales. En revanche, un étudiant travaillant plus de 4 mois par an sous CDD avec un revenu mensuel brut égal ou supérieur au SSM perd le bénéfice des allocations pendant les périodes d'activité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-1	Champ d'application : occupation d'élèves et étudiants pendant les vacances scolaires
Art. L.151-2	Définition de l'élève/étudiant : 15-27 ans, inscription scolaire, enseignement à temps plein
Art. L.151-3	Forme du contrat d'engagement : écrit obligatoire, mentions requises, transmission ITM
Art. L.151-4	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Art. L.151-5	Rémunération minimale : 80 % du SSM gradué selon l'âge
Art. L.151-6	Régime de sécurité sociale : affiliation accident uniquement
Art. L.151-7	Conditions de travail applicables et dérogations (congés, indemnisation)
Art. L.122-1	CDD : conditions de recours, tâche précise et non durable
Art. L.122-1 (3) pt 5	CDD étudiant : 15 h/semaine en moyenne hors vacances scolaires
Art. L.122-2	Forme du CDD : écrit obligatoire, mentions spécifiques
Art. L.122-4	Durée maximale du CDD : 24 mois, renouvellements inclus

Le contrat d'engagement étudiant n'est pas un CDD mais un régime juridique autonome. À défaut d'écrit conforme, l'engagement est requalifié en **contrat de louage de service à durée indéterminée**, avec toutes les conséquences en termes de droits sociaux et de procédure de licenciement.

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.