Le contrat de job d'été d'un étudiant comporte-t-il une période d'essai et comment le rompre ?

Réponse courte

Non, sauf clause expresse : le Code du travail ne prévoit pas de **période d'essai légale** pour le **contrat d'engagement étudiant** utilisé pour les jobs d'été, contrat spécifique régi par les articles L.151-1 et suivants, distinct du contrat de travail classique.

Les parties peuvent toutefois convenir d'une clause contractuelle de période d'essai, les modalités devant alors être précisées dans le contrat conformément à l'article L.151-3.

Concernant la rupture, le contrat d'engagement prend fin à l'**échéance du terme** prévu. Une résiliation anticipée n'est possible que par **accord mutuel** des parties ou en cas de **faute grave** (article L.124-10). Le contrat doit obligatoirement mentionner la procédure de résiliation applicable.

L'étudiant souhaitant conclure un véritable CDD avec période d'essai légale doit avoir au moins **16 ans** et signer un CDD de droit commun, soumis aux règles classiques du Code du travail.

Définition

Le **contrat d'engagement étudiant** (ou contrat d'occupation) est un contrat spécifique prévu aux articles L.151-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois. Il ne constitue pas un contrat de travail au sens classique du terme mais un régime dérogatoire permettant l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires.

Ce contrat se distingue du **CDD étudiant** prévu à l'article L.122-1, paragraphe 3, point 5, qui est un véritable contrat de travail à durée déterminée pouvant être conclu en dehors des vacances scolaires, limité à 15 heures hebdomadaires en moyenne (sauf pendant les vacances où cette limite ne s'applique pas).

La qualification du contrat détermine le régime juridique applicable, notamment en matière de période d'essai, de rupture anticipée et de protection sociale.

Questions fréquentes

Comment peut-on rompre un contrat d'engagement étudiant avant son terme ?

Un contrat d'engagement étudiant ne peut être rompu avant son échéance que par accord mutuel des parties ou en cas de faute grave rendant impossible le maintien de la relation de travail. Le contrat doit obligatoirement mentionner la procédure de résiliation applicable.

Que se passe-t-il si un employeur rompt unilatéralement un contrat d'engagement étudiant sans motif grave ?

L'employeur qui rompt unilatéralement le contrat d'engagement sans motif grave s'expose au paiement de dommages-intérêts. La rupture unilatérale n'est légalement possible qu'en cas de faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

Quelle est la différence entre un contrat d'engagement et un CDD étudiant concernant la période d'essai ?

Le contrat d'engagement (vacances scolaires uniquement) n'a pas de période d'essai légale, contrairement au CDD étudiant qui prévoit une période d'essai minimale de 2 semaines et maximale d'1/4 de la durée du contrat. Le CDD étudiant est réservé aux étudiants de 16 ans minimum et limité à 15h/semaine en moyenne hors vacances.

Un job d'été au Luxembourg comporte-t-il une période d'essai ?

Le contrat d'engagement étudiant utilisé pour les jobs d'été n'est pas un contrat de travail classique et ne prévoit pas de période d'essai légale. Les parties peuvent toutefois convenir contractuellement d'une clause probatoire, dont les modalités doivent être précisées dans le contrat conformément à l'article L.151-3.

Conditions d’exercice

Critère	Contrat d'engagement (L.151-1)	CDD étudiant (L.122-1)
Âge minimum	15 ans	16 ans (dispense d'obligation scolaire possible dès 16 ans à partir de la rentrée 2026)
Âge maximum	27 ans accomplis	Pas de limite
Période	Vacances scolaires uniquement	Toute l'année
Durée maximale	2 mois ou 346 heures/an	24 mois (règle CDD classique)
Heures/semaine	40h max pendant vacances	15h max en moyenne (hors vacances)
Période d'essai légale	Non prévue par la loi	Oui (max 1/4 de la durée du CDD)
Rupture anticipée	Accord mutuel ou faute grave	Accord mutuel ou faute grave
Nature juridique	Contrat spécifique (sui generis)	Contrat de travail

L'employeur doit s'assurer que l'étudiant est inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suit de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. Une personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois conserve également ce statut.

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

Modalités pratiques

Élément	Contrat d'engagement	CDD étudiant	Base légale
Rémunération minimale	80% du SSM	100% du SSM	Art. L.151-5 / Art. L.222-2
Période d'essai min	Libre (si prévue)	2 semaines	Art. L.122-11
Période d'essai max	Libre (si prévue)	1/4 de la durée du CDD	Art. L.122-11
Cotisations sociales	Assurance accident uniquement	Toutes cotisations	Art. L.151-6
Congé annuel payé	Non applicable	Applicable au prorata	Art. L.151-7
Transmission ITM	Sous 7 jours	Non requise	Art. L.151-3

Procédure de rupture du contrat d'engagement :

1. **Fin normale** : Le contrat cesse de plein droit à la date de fin prévue
2. **Accord mutuel** : Les deux parties conviennent par écrit de mettre fin au contrat avant le terme
3. **Faute grave** : Résiliation immédiate possible en cas de faute rendant impossible le maintien de la relation (art. L.124-10)

Procédure de rupture pendant la période d'essai (CDD étudiant) :

1. Pendant les 2 premières semaines : résiliation uniquement en cas de faute grave
2. Après 2 semaines : résiliation possible avec préavis (autant de jours que de semaines d'essai prévues)
3. Le préavis doit se terminer avant la fin de la période d'essai

Pratiques et recommandations

L'employeur doit impérativement qualifier correctement le contrat dès l'embauche. Le choix entre contrat d'engagement et CDD étudiant dépend de la période (vacances scolaires ou non), de l'âge de l'étudiant et de la durée hebdomadaire envisagée.

Pour le contrat d'engagement, il est recommandé de prévoir contractuellement une **clause de résiliation** précisant les modalités de rupture anticipée, conformément à l'obligation de l'article L.151-3 point 9. Cette clause peut inclure une période probatoire si les parties le souhaitent, bien que la loi ne l'impose pas.

En cas de difficultés relationnelles, la rupture d'un commun accord reste la solution privilégiée. L'employeur qui rompt unilatéralement le contrat sans motif grave s'expose à des dommages-intérêts. La faute grave doit rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

L'ITM recommande de conserver une copie du contrat et de tout document relatif à une éventuelle rupture anticipée. En cas de litige, les juridictions du travail sont compétentes conformément à l'article L.151-8.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-1	Champ d'application de l'occupation d'élèves/étudiants pendant les vacances scolaires
Art. L.151-2	Définition de l'élève/étudiant (15-27 ans, inscrit dans un établissement d'enseignement)
Art. L.151-3	Forme et contenu obligatoire du contrat d'engagement, incluant la procédure de résiliation
Art. L.151-4	Durée maximale du contrat (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	Cotisations sociales (assurance accident uniquement)
Art. L.151-7	Dispositions applicables et exclusions (notamment congé annuel payé)
Art. L.151-8	Compétence des juridictions du travail en cas de litige
Art. L.122-1 (3) pt 5	CDD étudiant hors vacances scolaires (max 15h/semaine)
Art. L.122-11	Période d'essai pour CDD (min 2 semaines, max 1/4 de la durée)
Art. L.122-13	Interdiction de résiliation anticipée du CDD sauf motif grave
Art. L.124-10	Résiliation pour motif grave (faute rendant impossible le maintien des relations)

Le contrat d'engagement étudiant n'est pas un contrat de travail classique : il ne prévoit pas de période d'essai légale et ne peut être rompu avant terme que par accord mutuel ou faute grave. L'employeur doit obligatoirement mentionner dans le contrat la procédure de résiliation applicable.

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.