

Quelle est la durée maximale d'un job d'été au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **contrat d'engagement étudiant** pendant les vacances scolaires est limité à **2 mois ou 346 heures** par année civile, tous employeurs confondus. Cette durée peut être répartie en un ou plusieurs contrats successifs entre le 1er janvier et le 31 décembre.

L'élève ou l'étudiant doit être âgé de **15 à 27 ans** et inscrit dans un établissement d'enseignement à horaire plein. Les personnes ayant terminé leurs études depuis moins de 4 mois conservent ce statut.

La rémunération minimale correspond à **80% du salaire social minimum**, graduée selon l'âge. Une **exonération fiscale** est possible si le salaire ne dépasse pas 16 euros par heure, sur demande de l'employeur auprès du bureau RTS compétent.

Le contrat écrit est obligatoire et doit être transmis à l'**ITM sous 7 jours**. L'étudiant n'a pas droit au congé annuel payé ni à la rémunération des jours fériés ou de maladie.

Définition

Le **job d'été** ou **contrat d'engagement étudiant** est un contrat spécifique régissant l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires. Ce dispositif est distinct du contrat de travail ordinaire et relève du Chapitre Premier du Titre V du Livre Premier du Code du travail luxembourgeois (articles [L.151-1](#) à [L.151-9](#)).

Est considéré comme **élève ou étudiant** toute personne âgée de 15 ans au moins et n'ayant pas dépassé 27 ans accomplis, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. Cette définition inclut également les personnes dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire a pris fin depuis moins de 4 mois.

Ce contrat permet aux employeurs du secteur privé ou public d'occuper des jeunes pendant les périodes de vacances scolaires, offrant une première expérience professionnelle encadrée par des dispositions protectrices spécifiques.

Questions fréquentes

Quelle est la durée maximale d'un job d'été au Luxembourg ?

La durée maximale d'un job d'été au Luxembourg est de 2 mois ou 346 heures par année civile, tous employeurs confondus. Cette durée peut être répartie en un ou plusieurs contrats successifs entre le 1er janvier et le 31 décembre.

Quelle est la rémunération minimale pour un job d'été étudiant ?

La rémunération minimale correspond à 80% du salaire social minimum, graduée selon l'âge : 60% du SSM pour les 15-17 ans, 64% pour les 17-18 ans, et 80% pour les 18 ans et plus. Une exonération fiscale est possible si le salaire ne dépasse pas 16 euros par heure.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour un contrat d'engagement étudiant ?

L'employeur doit rédiger un contrat écrit, le transmettre à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du travail, effectuer une déclaration d'entrée auprès du CCSS, et peut demander une dispense de retenue d'impôt au bureau RTS compétent.

Qui peut bénéficier d'un contrat d'engagement étudiant pendant les vacances ?

Les élèves et étudiants âgés de 15 à 27 ans inscrits dans un établissement d'enseignement à horaire plein peuvent bénéficier de ce contrat. Les personnes ayant terminé leurs études depuis moins de 4 mois conservent également ce statut.

Conditions d'exercice

Critère	Contrat étudiant vacances	CDD étudiant hors vacances
Âge minimum	15 ans	16 ans
Âge maximum	27 ans accomplis	27 ans accomplis
Période	Uniquement vacances scolaires	Toute l'année scolaire
Durée maximale	2 mois ou 346h/an	15h/semaine en moyenne
Rémunération	80% du SSM	100% du SSM
Cotisations sociales	Accident uniquement	Toutes cotisations
Imposition	Exonération possible ?16€/h	Retenue à la source
Congé annuel payé	Non	Oui, au prorata

L'occupation doit impérativement se situer pendant les **vacances scolaires** définies par le calendrier de l'établissement d'enseignement de l'étudiant. Pour les étudiants inscrits dans un établissement étranger, les dates de vacances de cet établissement font foi.

Le cumul de plusieurs contrats d'engagement avec différents employeurs est autorisé, sous réserve de ne pas dépasser le plafond annuel de 2 mois ou 346 heures. L'employeur doit vérifier que ce plafond n'est pas dépassé en demandant une attestation à l'étudiant.

Modalités pratiques

Donnée	Valeur	Base légale
Durée maximale annuelle	2 mois ou 346 heures	Art. L.151-4
Temps plein	40h/semaine maximum	Art. L.344-7
Mi-temps sur 4 mois	20h/semaine = 346h	Art. L.151-4
Délai transmission ITM	7 jours après début	Art. L.151-3
Exonération fiscale	Jusqu'à 16€/heure	RGD 9 janvier 1974
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives	Art. L.345-11

Rémunération minimale (indice 968,04 - mai 2025) :

Tranche d'âge	Pourcentage SSM	Montant brut mensuel
15-17 ans	60% du SSM (75% × 80%)	? 1 622 €
17-18 ans	64% du SSM (80% × 80%)	? 1 730 €
18 ans et plus	80% du SSM	? 2 163 €

Formalités obligatoires pour l'employeur :

1. Rédiger un contrat d'engagement écrit au plus tard à l'entrée en service
2. Transmettre une copie à l'[ITM](#) dans les 7 jours suivant le début du travail
3. Effectuer une déclaration d'entrée auprès du [CCSS](#) avec copie du contrat
4. Demander éventuellement la dispense de retenue d'impôt au bureau RTS

Le contrat doit obligatoirement mentionner : identité complète des parties, dates de début et fin, nature du travail, rémunération et modalités de paiement, durée journalière et hebdomadaire du travail.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit impérativement obtenir un **certificat de scolarité** attestant que l'étudiant suit un cycle d'enseignement à horaire plein. Ce document permet de vérifier l'éligibilité au dispositif et doit être conservé avec le contrat.

La **modulation du temps de travail** offre une flexibilité appréciable : un étudiant peut travailler 2 mois à temps plein (40h/semaine), 3 mois à 28h/semaine, ou 4 mois à 20h/semaine sans dépasser le plafond de 346 heures. Au-delà de 4 mois, le contrat ne peut plus être qualifié de contrat d'étudiant.

Pour les **étudiants mineurs**, les dispositions du Titre IV du Livre III relatives à la protection des jeunes salariés s'appliquent pleinement, notamment l'interdiction du travail de nuit (entre 22h et 6h) et les règles de repos.

L'absence de droit au **congé annuel payé** et de rémunération des jours fériés ou de maladie constitue une particularité importante à expliquer à l'étudiant lors de l'embauche. Les congés extraordinaires pour raisons personnelles doivent cependant être accordés sans rémunération.

En cas d'absence de contrat écrit ou de transmission tardive à l'ITM, la relation de travail peut être requalifiée en **contrat à durée indéterminée**, exposant l'employeur à des sanctions et à des obligations sociales complètes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.151-1</u>	Champ d'application du contrat d'engagement étudiant
Art. <u>L.151-2</u>	Définition de l'élève/étudiant (15-27 ans, enseignement à horaire plein)
Art. <u>L.151-3</u>	Forme du contrat écrit et transmission à l' <u>ITM</u> sous 7 jours
Art. <u>L.151-4</u>	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Art. <u>L.151-5</u>	Rémunération minimale : 80% du SSM graduée selon l'âge
Art. <u>L.151-6</u>	Exonération des cotisations maladie et pension, cotisation accident due
Art. <u>L.151-7</u>	Conditions de travail applicables, exclusion du congé annuel payé
Art. <u>L.344-7</u>	Durée de travail des adolescents (40h/semaine maximum)
RGD 9 janvier 1974, art. 28	Dispense de retenue d'impôt jusqu'à 16€/heure

Le dépassement du plafond de 2 mois ou 346 heures entraîne la perte du régime dérogatoire et l'application du droit commun. L'employeur s'expose alors à l'affiliation rétroactive complète auprès du CCSS et à des sanctions pouvant atteindre 5 000 euros par étudiant concerné.

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.