

Quelle est la durée maximale du job d'été d'un étudiant 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 — le cumul de plusieurs contrats étudiants s'impute sur le même plafond. 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 18 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

Combien d'heures un étudiant peut-il travailler au total pendant l'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 ?18 €/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 18 €/heure	RGD 9 janvier 1974
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives (2 jours consécutifs si mineur)	Art. L.231-11 et L.344-12

Rémunération minimale (indice 992,24 - juin 2026) :

Tranche d'âge	Pourcentage SSM	Montant brut mensuel
15-17 ans	60% du SSM (75% × 80%)	? 1 663 €
17-18 ans	64% du SSM (80% × 80%)	? 1 774 €
18 ans et plus	80% du SSM	? 2 217 €

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 **répartition du temps de travail** peut combiner plusieurs périodes de vacances dans l'année civile (été, mais aussi vacances intermédiaires), dans la double limite de deux mois d'occupation ou de 346 heures, tous employeurs confondus. Un temps partiel étale le volume d'heures sur ces périodes sans jamais permettre de dépasser ces plafonds.

Pour les **étudiants mineurs**, les dispositions du Titre IV du Livre III relatives à la protection des jeunes salariés s'appliquent, notamment l'interdiction du travail de nuit (période d'au moins 12 heures incluant l'intervalle 20h-6h) et les règles de repos renforcées.

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 conforme aux mentions obligatoires du contrat d'engagement, l'engagement est réputé fait sous **contrat de louage de services** — un contrat de travail de droit commun — sans preuve contraire admissible, exposant l'employeur à des obligations sociales complètes et à l'amende prévue à l'article L.151-3.

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 18 €/heure

Le dépassement du plafond de 2 mois ou 346 heures fait sortir l'occupation du régime dérogatoire et expose l'employeur à l'affiliation rétroactive complète auprès du CCSS. L'amende de 251 à 5 000 euros par étudiant prévue à l'article L.151-3 sanctionne quant à elle le défaut de contrat écrit conforme ou de transmission à l'ITM.

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.