

Etudiants : check-list et derniers conseils !

Les vacances d'été approchent, les étudiants ont presque terminé leurs examens, l'heure est donc venue pour eux de gagner un peu d'argent grâce à un job d'étudiant.

Ce type de contrat est par ailleurs une formule intéressante pour l'employeur. Les étudiants sont en effet une main-d'œuvre flexible et bon marché et constituent donc une solution intéressante pendant les périodes de vacances.

L'occupation d'un travailleur étudiant est cependant assortie de certaines formalités. Vous trouverez ci-dessous les points d'attention à ne pas négliger !

I. Qui puis-je engager sous contrat d'étudiant ?

Sont considérées comme élèves ou étudiants et peuvent dès lors souscrire à un contrat d'étudiant les personnes :

- de **15 à 27 ans accomplis** (échéance à la date du 27ème anniversaire);
- **inscrites dans un établissement d'enseignement** luxembourgeois ou étranger et
- **qui suivent de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein.**

Sont également considérées comme étudiants les personnes dont l'inscription scolaire a pris fin depuis **moins de 4 mois**.

Enfin, il est important de noter que le contrat d'étudiant ne peut être **conclu que pendant les vacances scolaires** (luxembourgeoises ou frontalières). Un étudiant inscrit dans une école étrangère peut ainsi être occupé au Luxembourg en tant qu'étudiant pendant ses vacances scolaires, même si les dates de celles-ci diffèrent de celles du Grand-Duché.

II. Comment conclure un contrat d'étudiant ?

Le contrat entre l'employeur et l'étudiant doit impérativement être conclu **par écrit, au plus tard au moment de son entrée en service.**

A défaut de contrat écrit, l'engagement est réputé fait sous contrat de travail à durée indéterminée; la preuve du contraire n'est pas possible. Il n'est donc pas possible d'engager un étudiant oralement.

Le contrat étudiant doit être rédigé en **3 exemplaires** :

- un pour l'étudiant
- un pour l'employeur
- un pour l'Inspection du travail et des mines (ITM) : le contrat et une copie de la carte d'identité doivent être envoyés à l'ITM dans les **7 jours** suivant le début du contrat par courrier simple ou par MyGuichet.lu.

Ce contrat doit obligatoirement mentionner :

- le nom, le prénom, la date de naissance et le domicile de l'élève ou de l'étudiant;
- le nom et l'adresse de l'employeur;
- la date de début et la date de fin du contrat;
- la nature et le lieu du travail à exécuter;
- la durée journalière et hebdomadaire du travail;
- la rémunération convenue;
- l'époque du paiement de la rémunération;
- le lieu où est logé l'élève ou l'étudiant, lorsque l'employeur s'est engagé à le loger.

III. Pour combien de temps puis-je engager un étudiant ?

La durée d'occupation ne peut dépasser **2 mois ou 346 heures par année civile**, peu importe s'il s'agit d'un ou de plusieurs contrats auprès d'un ou plusieurs employeurs.

Il est donc possible de conclure un ou plusieurs contrats d'étudiant à temps partiel sur une durée d'occupation supérieure à 2 mois pendant une ou plusieurs vacances scolaires à condition de ne pas dépasser 2 fois 173 heures (= 346 heures) par année civile.

Exemple : Une entreprise pourra engager un étudiant à mi-temps à raison de 20 heures par semaine (= 86,5 heures par mois) sur une période de 4 mois par année civile (4 x 86,5 = 346 heures).

IV. Quelle rémunération dois-je octroyer à l'étudiant ?

La rémunération de l'étudiant ne peut être inférieure à 80% du salaire social minimum, gradué en raison de l'âge :

Indice 834.76	Taux mensuel	Taux horaire
Etudiant de 18 ans et plus (80% de 100% du SSM)	1.761,54 €	10,1823€
Etudiant de 17 à 18 ans (80% de 80% du SSM)	1.409,24€	8,1459€
Etudiant de 15 à 17 ans (75% de 80% du SSM)	1.321,16 €	7,6368€

L'employeur est tenu de faire une déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale. En revanche, **seule la cotisation patronale relative à l'assurance contre les accidents du travail sera due.**

Ainsi, la rémunération de l'étudiant n'est soumise ni à l'assurance maladie, ni à l'assurance pension, ni à l'assurance dépendance. Pour l'employeur, le coût total d'un salaire étudiant sera donc limité au salaire brut majoré de la cotisation assurance accident.

Par ailleurs, l'étudiant est **exempt d'impôt** pour autant que son salaire horaire ne dépasse pas **14€/heure**. Le salaire brut versé à l'étudiant sera dès lors identique à son salaire net. Pour cela, l'employeur devra cependant adresser une demande à l'Administration des contributions directes. Cette demande est à faire une fois par an pour tous les étudiants, elle n'est donc pas nominative. Il est dès lors conseillé à l'employeur de faire cette demande lors de l'embauche du premier étudiant de l'année civile.

Pour aller plus loin

Quid des congés, de la maladie et des jours fériés ?

L'étudiant n'a **pas droit aux congés payés**.

Il peut en revanche bénéficier du **droit aux congés extraordinaires** prévus par la loi, mais sans maintien de rémunération.

Il en est de même en cas de **maladie** de l'étudiant puisqu'il n'est pas soumis à l'assurance maladie. L'étudiant n'a pas d'obligation de remettre un certificat médical. Même s'il remet un tel document, l'employeur n'est nullement tenu de maintenir la rémunération de l'étudiant absent pour cause de maladie.

Les **jours fériés** légaux sont en principe chômés mais non indemnisés.

Comment rompre le contrat d'étudiant avant la fin ?

- **De commun accord**

Comme tous les contrats, le contrat d'étudiant peut être résilié d'un commun accord avant l'échéance du terme.

- **Licenciement**

Le contrat d'étudiant prévoit dès sa conclusion, comme le contrat à durée déterminée, une date d'échéance du terme. Ainsi, l'employeur ne peut pas licencier avec préavis l'étudiant.

Toutefois, l'employeur peut **licencier** l'étudiant **avec effet immédiat en cas de faute grave** de ce dernier. Dans ce cas, les règles de procédure en cas de licenciement d'un salarié avec effet immédiat sont à respecter.

- **Démission**

L'étudiant ne peut démissionner avec préavis. Toutefois, il pourra démissionner avec effet immédiat en cas de faute grave de l'employeur. Ici encore, les mêmes règles de procédure qu'en cas de démission d'un salarié avec effet immédiat seront applicables.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.