



Modalités pour engager des élèves ou étudiants

Les vacances d'été n'étant plus si loin, certains d'entre vous réfléchissent sûrement déjà à **embaucher des élèves ou des étudiants** pour remplacer du personnel en congés. Pour cela, certaines formalités doivent être respectées.

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.

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.

Concernant la rémunération à verser à l'élève ou l'étudiant, celle-ci ne peut être inférieure à 80% du salaire social minimum. À l'indice 944,43 l'élève/étudiant a droit aux montants minima repris dans le tableau ci-après, gradués en raison de l'âge.

Salaire des élèves et étudiants (indice 944,43)		
	taux mensuel	taux horaire
18 ans accomplis	2.056,74 €	11,8887 €
17 ans accomplis	1.645,39 €	9,5109 €
15 et 16 ans accomplis	1.542,56 €	8,9165 €



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 16€/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.

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.