

Avril 2018

Occupation d'élèves et étudiants en-dehors des vacances scolaires

Il est possible sous certaines conditions d'engager également des étudiants en-dehors des vacances scolaires ... cependant certaines règles doivent être considérées.

1. Âge minimum

- Minimum 16 ans accomplis (la durée de l'obligation scolaire étant fixée à 12 années, à savoir de 4 à 16 ans)
(en revanche, l'étudiant occupé pendant les vacances scolaires peut être occupé moyennant un contrat d'étudiant à partir de l'âge de 15 ans)

2. Contrat de travail

Un contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit être conclu en cas d'occupation d'un élève ou étudiant en-dehors des vacances scolaires.

Ce CDD peut être renouvelé plus que 2 fois, et peut être conclu successivement entre un même employeur pour une durée totale de 60 mois (5 ans), renouvellement compris, sans que celui-ci ne soit requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI).

La rédaction de ce CDD par écrit entre l'employeur et l'élève/étudiant est obligatoire, et doit se faire au plus tard au moment de l'entrée en service de l'élève/étudiant, en respectant les conditions ci-dessous :

- Le contrat doit être conclu en 2 exemplaires (employeur, salarié) par écrit, et signé par l'employeur et par l'élève/étudiant (et son représentant légal s'il est mineur)
- Durée hebdomadaire du contrat : maximum 15 heures par semaine en moyenne sur une période d'un mois ou

de 4 semaines

- mentions obligatoires :
 - nom, prénom, date de naissance et domicile du jeune
 - nom et adresse de l'employeur
 - date de début et de fin du contrat de travail
 - nature / objet du contrat
 - durée journalière et hebdomadaire de travail
 - salaire convenu et périodicité de paiement du salaire
- entre 16 et 18 ans :
 - Pas de travail de dimanche
 - Pas de travail les jours fériés
 - Pas d'heures supplémentaires
 - Pas de travail de nuit(sauf autorisation ministérielle : travail autorisé jusque 10 heures du soir)

3. Sécurité sociale

L'employeur est obligé de déclarer le « salarié étudiant » au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS), et il sera affilié à tous les régimes de sécurité sociale luxembourgeois (assurance maladie, assurance pension, assurance dépendant, assurance accident).

4. Impôts

Toute rémunération d'une occupation salariée est passible de la retenue d'impôt à la source.

5. Rémunération

La rémunération correspond au salaire social minimum d'un travailleur non-qualifié (indice 794.54, valable au 01.01.2017) :

| | salaire horaire | salaire mensuel |
|------------------|-----------------|-----------------|
| 18 ans et plus : | 11.5525 | 1998.59 |
| de 17 à 18 ans : | 9.2420 | 1598.87 |
| de 16 à 17 ans : | 8.6644 | 1498.94 |

6. Congés, maladies, fériés, travail dimanche, heures supplémentaires

- Congés :
 - Le congé normal est dû (au prorata du congé légal)
 - Le congé extraordinaire est dû
- Maladies :
 - Le « salarié étudiant » est rémunéré selon le principe de la continuation de salaire en cas d'incapacité de travail
- Jour Férié : l'adolescent (âgé entre 16 et 18 ans) n'est pas autorisé à travailler un jour férié (sauf en cas de force majeure *)
- Travail le dimanche: l'adolescent (âgé entre 16 et 18 ans) n'est pas autorisé à travailler un dimanche (sauf en cas de force majeure *)

**En cas de force majeure, une autorisation ministérielle est à introduire*

- Repos hebdomadaire:
Pour chaque période de 7 jours, l'adolescent (de 16 à 18 ans) doit bénéficier d'un repos de 2 jours consécutifs, comprenant en principe le dimanche

7. Résiliation du contrat de travail

En principe le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié, mais expire à l'échéance du terme.

Une résiliation du contrat de travail d'un commun accord, ainsi qu'une résiliation pour faute grave sont cependant possibles.

8. Démarches

- Etablir contrat de travail à durée déterminée (en 2 exemplaires : salarié et employeur)
- Affilier le salarié au CCSS en utilisant le formulaire de déclaration d'entrée pour travailleur salarié

9. Références légales

Code du Travail

Art. L.122-1 – L.122-5

Art. L.151-1 à L.151-9

Art. L.341-1 à 341.3

Art. L.344-1 à 344-1

N'hésitez pas à nous contacter pour avoir de plus amples renseignements quant à ce sujet

Fisogest S.A. publie cet article à titre purement informatif, et ne peut être tenu responsable en cas d'erreurs ou omissions.