

C'est quoi un contrat étudiant ?

Description

Le [contrat de travail](#) étudiant est un accord juridique entre un employeur et un étudiant, adapté pour concilier études et travail.

Il permet aux étudiants de gérer leurs obligations académiques tout en acquérant une expérience professionnelle.

[Je suis un employé](#)[Je suis un employeur](#)

Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?

Un contrat de travail est un **accord formel entre un employeur et un employé** qui définit les conditions de travail.

Un contrat de travail est formé :

- Lorsqu'un salarié accepte de travailler pour un employeur ;
- Le paiement d'une rémunération ;
- L'existence d'un lien de subordination.

Il précise généralement la nature du travail, les responsabilités de l'employé, la rémunération, les horaires de travail, les congés et d'autres aspects liés à l'emploi.

Ainsi, ce document légal **vise à établir les droits et les devoirs des deux parties**, créant ainsi un cadre pour la relation de travail.

A noter : le contrat de travail ne prend pas toujours la forme d'un écrit, bien qu'il soit recommandé de le rédiger.

Quelles sont les conditions pour être en contrat étudiant ?

Il existe plusieurs informations à connaître pour être en contrat étudiant, à savoir :

- La condition de l'âge ;

- La condition de la durée ;
- Le salaire.

La condition de l'âge

À partir de 14 ans, les jeunes peuvent être embauchés **en CDD pour des travaux légers pendant leurs vacances scolaires**.

Cependant, l'emploi des 14 à 15 ans est limité aux vacances d'au moins 14 jours, avec une durée maximale de contrat de 7 jours.

Attention : pour employer un jeune de 14 ou 15 ans, une autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire. La demande, accompagnée de l'accord écrit des deux parents, doit être soumise au moins 15 jours avant l'embauche. De plus, en cas de désaccord parental, une autorisation du juge des tutelles est requise.

À partir de 16 ans, les jeunes peuvent conclure un contrat étudiant (CDI, CDD, ou temporaire), à l'exception de certains travaux interdits ou réglementés.

Attention : à l'exception de quelques tâches mineures, similaires à celles prévues dans un [contrat de travail pour la garde à domicile](#), la conclusion d'un contrat de travail avec des individus de moins de 16 ans est interdite (et les contrats de travail pour les moins de 18 ans nécessitent l'accord des parents).

Voici un tableau récapitulatif sur l'âge comme conditions d'embauche en CDD.

Âge	Conditions d'embauche en CDD (14-15 ans)	Conditions d'embauche en CDI ou contrat étudiant (16 ans et plus)
14	Travaux légers et adaptés à l'âge	Autorisation de l'inspecteur du travail nécessaire avant l'embauche (demande 15 jours avant) Accord écrit des parents Décision de l'inspecteur du travail dans les 8 jours (15 jours après ce délai)

16 ans et +	Possibilité de conclure un contrat étudiant (CDI, CDD, contrat temporaire) Exception pour certains travaux interdits ou réglementés	Aucune autorisation spécifiques nécessaire
-------------	--	--

La condition de la durée

Les étudiants majeurs ne doivent pas dépasser les limites légales du temps de travail, qui sont les suivantes :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine (ou 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives).

Ainsi, dans le cadre d'un contrat étudiant, **les heures maximales autorisées sont donc les mêmes que celles d'un salarié standard.**

Bon à savoir : la durée minimale légale de travail à temps partiel, fixée à 24 heures par semaine, ne s'applique pas aux salariés de moins de 26 ans poursuivant des études.

Le salaire

Dans le cadre d'un contrat étudiant, les **salaires horaires minimums sont déterminés par la loi en fonction de l'âge du salarié :**

- Pour les étudiants de 18 ans et plus, le salaire horaire minimum est équivalent au SMIC horaire ;
- Pour les jeunes de 16 et 17 ans, le salaire horaire minimum est le SMIC minoré de 10 % ;
- Les mineurs de 14 et 15 ans ont un salaire horaire minimum équivalent au SMIC minoré de 20 %.

Quels sont les différents types de contrats étudiants ?

Il existe différents type de contrats étudiants, qui pourront être précédés d'une [promesse d'embauche](#)

tels que :

- Le CDD étudiant ;
- Le CDI étudiant ;
- Le contrat à temps partiel étudiant ;
- Le contrat en intérim ;
- Le contrat de vendanges.

Le CDD étudiant

Le CDD étudiant se distingue par plusieurs points :

- La définition du CDD étudiant ;
- Les conditions d'embauche en CDD ;
- La durée de la période d'essai ;
- La durée du contrat à durée déterminée ;
- La rémunération ;
- Les horaires de travail ;
- La rupture anticipée du CDD.

La définition du CDD étudiant

Un contrat étudiant en [CDD](#) (contrat à durée déterminée) est un **contrat de travail temporaire destiné spécifiquement aux étudiants**.

C'est un type de contrat qui **offre une flexibilité pour les employeurs** et permet aux étudiants de travailler de manière saisonnière ou pendant leurs périodes de vacances.

A noter: le CDD doit être distingué du contrat d'intérim, qui est signé entre le salarié et une entreprise de travail temporaire. Dans ce cadre, le candidat est affecté à une entreprise pour exécuter une mission précise et de courte durée.

Les conditions d'embauche en CDD

L'embauche d'un étudiant en CDD peut être justifiée dans plusieurs situations :

- Le remplacement temporaire ou permanent d'un salarié absent de l'entreprise ;
- En cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (sans licenciement économique dans les 6 mois précédents) ;
- Travail saisonnier dans des secteurs récurrents tels que l'agriculture ou le tourisme.

A noter: l'étudiant en CDD a les mêmes droits et devoirs qu'un salarié ordinaire, que ce soit avec un [contrat de travail commercial](#) ou contrat de travail de gardien d'immeuble.

La durée de la période d'essai

Un contrat de travail temporaire n'est pas obligé de comprendre une période d'essai.

Si elle est prévue, sa durée dépend de la durée du contrat :

- 2 jours ouvrés pour les contrats jusqu'à 1 mois ;
- 3 jours ouvrés pour ceux entre 1 et 2 mois ;
- 5 jours ouvrés pour les contrats de plus de 2 mois.

La durée du contrat

Un **CDD a une durée déterminée**, c'est-à-dire qu'il a une date de début et une date de fin prédéterminées.

Pour les contrats étudiants, la durée peut varier en fonction des besoins de l'employeur, mais elle est généralement liée à la période d'études ou aux vacances scolaires.

Il y a une [durée maximale du CDD](#) qui est déterminée par la loi en fonction du motif de l'embauche.

Bon à savoir : le contrat doit détailler les tâches de l'étudiant, qu'elles soient liées à sa formation ou plus générales selon les besoins de l'employeur.

La rémunération

Le **contrat doit préciser le montant de la rémunération, la fréquence de paiement**, ainsi que tout avantage en nature éventuel.

Les étudiants ont souvent des rémunérations spécifiques, parfois en fonction du niveau d'études ou de l'expérience.

Les horaires de travail

Les horaires de travail, les jours de la semaine et les éventuelles astreintes **doivent être détaillés dans le contrat.**

Les contrats étudiants sont **souvent flexibles pour s'adapter aux horaires d'études.**

Attention : certains contrats étudiants peuvent inclure une clause permettant le renouvellement du contrat à la fin de la période initiale, sous réserve des besoins de l'entreprise et de la volonté de l'étudiant.

La rupture anticipée du CDD

La [rupture anticipée du CDD](#) peut se produire dans différentes circonstances.

Voici quelques situations courantes dans lesquelles une rupture anticipée peut se produire :

- Commun accord : accord entre l'employeur et le salarié, recommandé par écrit pour éviter tout litige ;
- Motif légitime : rupture anticipée pour des motifs prévus par la loi, comme des difficultés économiques, faute grave, force majeure, etc. ;
- Démission du salarié : droit de démissionner en respectant éventuellement un délai de préavis ;
- Licenciement : décision de l'employeur pour des motifs légaux, avec des conditions et procédures spécifiques ;
- Accord des parties avec indemnités : négociation entre l'employeur et le salarié avec paiement d'indemnités, pouvant être contractuelles ou négociées lors de la rupture.

A noter: un étudiant en CDD a les mêmes droits et responsabilités qu'un salarié classique, à l'exception de l'indemnité de précarité à la fin du contrat, non exigible s'il poursuit ses études.

Le CDI étudiant

Le CDI étudiant se distingue par plusieurs points :

- La définition du CDI étudiant ;
- Une stabilité dans la poursuite de carrière ;
- Les horaires de travail ;
- Les avantages sociaux ;
- La rupture du CDI étudiant.

La définition du CDI étudiant

Le contrat à durée indéterminée ([CDI](#)) étudiant est une forme de **contrat de travail à durée indéterminée** spécialement conçue pour les étudiants.

Ainsi, ce type de contrat offre une stabilité d'emploi tout en permettant à l'étudiant de concilier son travail avec ses études.

A noter: l'écrit n'est pas exigée sauf pour les [CDI à temps partiel](#) ou bien les [CDI intermittents](#).

Une stabilité dans la poursuite de carrière

Contrairement aux contrats à durée déterminée (CDD) qui ont une fin, le **CDI étudiant offre une stabilité d'emploi** avec une durée indéterminée, sous réserve du respect des termes du contrat et des performances satisfaisantes.

Ainsi, le CDI étudiant peut également permettre d'avoir la **possibilité de poursuivre la carrière au sein de l'entreprise** une fois que l'étudiant a terminé ses études.

Les horaires de travail

Le CDI étudiant prend généralement en compte les contraintes liées aux études en **offrant une certaine flexibilité au niveau des horaires de travail**.

Ainsi, cela permet à l'étudiant de poursuivre ses études tout en exerçant une activité professionnelle.

Souvent, les CDI étudiants sont des contrats à temps partiel, permettant à l'étudiant de consacrer une partie de son temps à ses cours et à ses études.

Les avantages sociaux

Les salariés en CDI, y compris les étudiants en CDI, **peuvent bénéficier d'avantages sociaux** tels que les congés payés, la couverture médicale, et d'autres avantages liés à la sécurité sociale.

La rupture du CDI étudiant

La rupture d'un contrat à durée indéterminée (CDI) étudiant peut se produire dans diverses circonstances telles que :

- La démission de l'étudiant : l'étudiant a le droit de démissionner de son emploi à tout moment. Il est généralement recommandé de respecter un préavis ;
- Le [licenciement](#) par l'employeur : l'employeur peut décider de mettre fin au CDI étudiant pour des motifs légitimes, tels que des raisons économiques, un motif disciplinaire, ou tout autre motif prévu par la législation ;
- La [rupture conventionnelle](#) : dans certains cas, l'employeur et l'étudiant peuvent convenir d'une rupture conventionnelle du contrat. Cela se fait d'un commun accord, et les deux parties discutent des modalités de la rupture ;
- Le départ à l'amiable : si l'étudiant et l'employeur sont d'accord pour mettre fin au contrat.

Le contrat à temps partiel étudiant

Le [contrat de travail à temps partiel est conclu avec un salarié dont la durée du travail est inférieure au minimum légal](#) (35 heures/semaine) ou à la durée conventionnelle établie dans l'entreprise.

Ce type de contrat est particulièrement adapté aux horaires flexibles des étudiants.

Lors de l'embauche d'un salarié en contrat étudiant à temps partiel, il est important de noter que ce dernier a la **possibilité de signer un contrat similaire avec plusieurs employeurs différents**.

Ainsi, la somme totale des heures de travail ne doit cependant pas excéder la durée maximale autorisée par la loi.

Le contrat en intérim

Pour être en contrat étudiant en intérim, il y a plusieurs points à prendre en compte :

- Les conditions d'embauche en intérim ;
- La durée du contrat en intérim ;
- La durée de la période d'essai ;
- Les droits de l'intérimaire ;
- L'indemnité de précarité.

Les conditions d'embauche en intérim

Le contrat de travail temporaire dit intérim peut être utilisé lorsqu'il est nécessaire de **remplacer un salarié temporairement absent de l'entreprise**, que ce soit de manière provisoire ou définitive.

Le recours au contrat à durée déterminée (CDD) est justifié pour le travail saisonnier, particulièrement lorsque les besoins se répètent d'une année à l'autre à des dates similaires.

Cela s'applique notamment à des secteurs tels que l'agriculture ou le tourisme, où les activités sont saisonnières.

A noter: le [CDI intérimaire](#) est souvent privilégié par les étudiants, notamment pour des emplois tels que hôtes/hôtesse, serveurs en intérim, etc.

La durée du contrat en intérim

Concernant la durée du contrat en intérim, il est à noter que :

- Le contrat d'intérim peut être renouvelé jusqu'à deux fois au maximum, à condition que les modalités de renouvellement sont stipulées dans le contrat initial ou fassent l'objet d'un avenant remis au salarié avant la date de fin initialement prévue ;
- La durée totale du contrat, incluant les renouvellements, ne doit pas excéder la durée maximale autorisée ;
- La durée initiale du contrat dépend du motif d'embauche, consultable sur le site du Ministère du Travail, qui répertorie les durées en fonction des raisons spécifiques d'embauche en CDD ;
- À la fin du contrat, l'employeur est soumis à des restrictions pour réembaucher en CDD ou intérim pour le même poste. Cette limitation impose une période d'attente équivalente à un tiers de la durée du contrat précédent (si supérieure à

14 jours) ou à la moitié de la durée du contrat précédent (si inférieure à 14 jours) avant toute nouvelle embauche.

La durée de la période d'essai

La période d'essai n'est **pas obligatoire dans un contrat de travail temporaire**.

La durée de cette période d'essai est limitée :

- à 2 jours ouvrés pour les contrats d'un mois ou moins ;
- à 3 jours ouvrés pour les contrats de 1 à 2 mois ;
- à 5 jours ouvrés pour les contrats de plus de 2 mois.

Les droits de l'intérimaire

Pendant sa mission, le **salarié intérimaire a les mêmes droits que les employés de l'entreprise utilisatrice**, y compris l'accès aux équipements collectifs.

Il travaille sous l'autorité du chef de l'entreprise et est soumis à ses règles, telles que :

- La durée du travail ;
- Les horaires de travail de nuit ;
- Les périodes de repos hebdomadaire ;
- Les jours fériés ;
- Les normes de sécurité et d'hygiène.

La rémunération de l'intérimaire doit être au moins équivalente à celle d'un salarié de l'entreprise occupant le même poste en CDI, après la période d'essai.

L'indemnité de précarité

L'indemnité de précarité est une **somme versée au salarié à la fin d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat d'intérim**.

Son objectif est de compenser le caractère précaire de l'emploi.

L'indemnité de précarité est égale à **10 % du montant total brut des rémunérations brutes** perçues par le salarié pendant la durée du contrat.

Cette indemnité est due sauf dans certains cas spécifiques prévus par la loi (par exemple, si le CDD est transformé en contrat à durée indéterminée).

A noter : l'indemnité de précarité est généralement versée en même temps que le dernier salaire du salarié, à la fin de la mission ou du contrat. Elle vise à compenser l'absence de garantie d'emploi liée à la nature temporaire de ces contrats.

Le contrat de vendanges

Le contrat de vendanges est soumis à une **réglementation spécifique pour le travail saisonnier** :

- La durée du contrat de vendanges ne peut dépasser un mois ;
- Le salarié a la possibilité de conclure plusieurs contrats successivement, tout en respectant une limite totale de deux mois par an ;
- Ce type de contrat peut être éligible à l'exonération de cotisations salariales, sous certaines conditions.

Zoom : la rédaction d'un contrat de travail peut s'avérer complexe pour des particuliers ne disposant pas de connaissances juridiques. C'est pourquoi, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail](#). Celui-ci contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Quels sont les différents types de contrat étudiant ?

1. Le CDD étudiant ;
2. Le CDI étudiant ;
3. Le contrat à temps partiel étudiant ;
4. Le contrat en intérim ;
5. Le contrat de vendanges.

Quels sont les différents types de **contrat étudiant** ?

- 1 Le CDD étudiant
- 2 Le CDI étudiant
- 3 Le contrat à temps partiel étudiant
- 4 Le contrat en intérim
- 5 Le contrat de vendanges

LegalPlace.

Quels sont les autres cas possibles ?

Deux autres cas sont possibles afin de travailler en même temps que les études : le cas de l'alternance et du stage.

L'alternance

Il existe deux catégories de contrats, à savoir le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

La [rupture du contrat d'apprentissage](#) peut être effectuée par consentement mutuel, pour faute grave ou motif économique.

Bon à savoir : le [salaire du contrat d'apprentissage](#) prend en compte l'âge et le nombre d'années d'expériences de l'apprenti.

Le stage

Un stage n'est pas un emploi. Il doit être lié à un projet d'apprentissage spécifique visant à acquérir des compétences précises.

Comment se passe le contrat pour un étudiant étranger ?

Pour un étudiant européen ou suisse, aucune formalité n'est requise pour travailler en France.

En revanche, un **étudiant hors de cette zone doit avoir un visa long séjour « étudiant » ou une carte de séjour temporaire « étudiant »** pour travailler en France métropolitaine.

L'étudiant étranger peut travailler jusqu'à 60 % d'un temps complet (964 heures par an), avec une déclaration d'embauche obligatoire auprès de la préfecture.

Les cas dérogatoires incluent les étudiants algériens (50 % de la durée annuelle de travail de la branche professionnelle), les étudiants en contrat d'apprentissage équivalent à un master, et ceux dont la formation inclut une séquence de travail salarié (demande d'autorisation provisoire si dépassement des 964 heures).

Pour les étudiants avec un visa de long séjour temporaire, une autorisation de travail provisoire est nécessaire, avec une durée de travail maximale proportionnelle à la durée des études.

Quelle est la fiscalité sociale d'un contrat étudiant ?

La fiscalité d'un contrat étudiant comprend la protection sociale et l'impôt.

La protection sociale prévue pour un contrat étudiant

En tant qu'étudiant, vous êtes **affilié à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)** de votre lieu de résidence.

Lorsque vous décrochez un contrat étudiant, **vous rejoignez le régime de sécurité sociale de l'entreprise qui vous emploie** (régime général, MSA ou régime spécial).

Vous payez les **mêmes cotisations sociales que les autres salariés**, bénéficiant ainsi de la même couverture.

Cette protection inclut le remboursement des frais de santé en cas de maladie ou de maternité sans conditions, ainsi que l'assurance accidents du travail – maladies

professionnelles (AT/MP) dès le début de votre contrat.

L'impôt

Les étudiants salariés **doivent déclarer leurs revenus chaque année.**

Lorsqu'ils atteignent **l'âge de 26 ans, ils doivent faire leur déclaration individuelle.**

Les jeunes en contrat étudiant **bénéficient d'un abattement de 50 % sur leurs revenus imposables** s'ils ont 25 ans ou moins au 1er janvier de l'année d'imposition et que leurs revenus annuels n'excèdent pas 3 fois le montant mensuel du SMIC.

Tout surplus est imposable et doit être déclaré.

Comment trouver un emploi étudiant ?

Pour trouver un job étudiant, vous pouvez :

- Chercher en ligne sur des sites (comme Indeed) ;
- Informer votre entourage de votre recherche ;
- Consulter les offres sur le campus ;
- Vous renseigner auprès du service des carrières de votre université ;
- Envoyer des candidatures spontanées ;
- Utiliser LinkedIn pour élargir votre réseau ;
- Participer à des salons de l'emploi ;
- Explorer des sites spécialisés pour les jobs étudiants ;
- Consulter les offres d'agences d'intérim.

FAQ

Quels sont les droits et obligations de l'étudiant pendant le contrat de travail ?

L'étudiant a les mêmes droits et obligations que les autres employés, comme la protection sociale et les congés rémunérés. En retour, il doit suivre les règles de l'entreprise et accomplir les tâches qui lui sont confiées.

Peut-on cumuler un contrat de travail étudiant avec une bourse d'études ?

En général, il est possible de cumuler un contrat de travail étudiant avec une bourse d'études. Il est important de vérifier les règles spécifiques à chaque bourse et de s'informer auprès des organismes concernés.

Quels sont les avantages fiscaux pour l'employeur dans un contrat de travail étudiant ?

Les employeurs peuvent bénéficier d'avantages fiscaux, notamment des réductions de charges sociales, en embauchant des étudiants. Les dispositifs peuvent varier selon la législation en vigueur.