Quelle est la rémunération minimale d'un étudiant salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

La rémunération minimale d'un **étudiant de 18 ans et plus** occupé pendant les vacances scolaires au Luxembourg depuis le 1er juin 2026 est fixée à **2 217,06 € brut par mois** pour un temps plein (40 heures/semaine), soit **80 % du salaire social minimum non qualifié**. Pour les étudiants de 17 à 18 ans, le minimum est de **1 773,65 € brut/mois** et pour ceux de 15 à 17 ans, **1 662,80 € brut/mois**. Il s'agit d'un **contrat d'engagement spécifique**, limité à **2 mois ou 346 heures maximum** par année civile, et non d'un contrat de travail classique.

Définition

L'étudiant occupé pendant les vacances scolaires au Luxembourg bénéficie d'un **contrat d'engagement** spécifique régi par les articles L.151-1 et suivants du Code du travail. Ce statut concerne toute personne âgée de **15 à 27 ans** inscrite à temps plein dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, ou dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de **4 mois**. Ce contrat d'engagement est **distinct d'un contrat de travail** et permet une occupation pendant les vacances scolaires uniquement.

Questions fréquentes

Quel est le salaire minimum d'un étudiant pendant les vacances scolaires au Luxembourg ?

Depuis le 1er mai 2025, la rémunération minimale d'un étudiant de 18 ans et plus occupé pendant les vacances scolaires est de 2 162,99 € brut par mois (12,50 €/heure), soit 80% du salaire social minimum. Pour les 17-18 ans, c'est 1 730,39 € brut/mois (10,00 €/heure) et pour les 15-17 ans, 1 622,24 € brut/mois (9,38 €/heure).

Quelle est la durée maximale d'un contrat d'engagement étudiant ?

La durée maximale d'un contrat d'engagement étudiant est limitée à 2 mois ou 346 heures maximum par année civile (du 1er janvier au 31 décembre). Le dépassement de cette limite entraîne automatiquement la requalification en contrat à durée indéterminée.

Quelles sont les obligations administratives pour embaucher un étudiant en vacances ?

L'employeur doit établir obligatoirement un contrat d'engagement écrit en triple exemplaire avant l'entrée en service, le transmettre à l'ITM dans les 7 jours, déclarer l'étudiant au CCSS pour l'assurance accident uniquement, et vérifier l'éligibilité par une attestation d'inscription scolaire valide.

Qui peut bénéficier du contrat d'engagement étudiant au Luxembourg ?

Peuvent bénéficier du contrat d'engagement les personnes âgées de 15 à 27 ans inscrites à temps plein dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, ou dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois. L'occupation doit se faire exclusivement pendant les vacances scolaires.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Pour bénéficier du statut d'étudiant occupé pendant les vacances scolaires :

- Être âgé de **15 à 27 ans accomplis** (échéance à la date d'anniversaire)
- Être inscrit dans un **établissement d'enseignement reconnu** (luxembourgeois ou étranger)
- Suivre **régulièrement un cycle d'enseignement à temps plein**
- Ou avoir terminé l'inscription scolaire depuis **moins de 4 mois**
- Occupation **exclusivement pendant les vacances scolaires** (y compris vacances étrangères pour les étudiants inscrits à l'étranger)
- **Durée maximale de 2 mois ou 346 heures** par année civile (du 1er janvier au 31 décembre)
- **Contrat d'engagement écrit obligatoire** en triple exemplaire, transmis à l'ITM dans les 7 jours

Modalités pratiques

Les rémunérations minimales depuis le 1er juin 2026 (indice 992,24) sont :

Contrat d'engagement (vacances scolaires) :

- **18 ans et plus :** 2 217,06 € brut/mois (80% du SSM non qualifié) - 12,82 €/heure
- **17 à 18 ans :** 1 773,65 € brut/mois (80% de 80% du SSM) - 10,25 €/heure
- **15 à 17 ans :** 1 662,80 € brut/mois (75% de 80% du SSM) - 9,61 €/heure

Affiliation sociale : Assurance accident uniquement (pas de cotisations maladie-pension) **Fiscalité :** Exonération d'impôt possible sur demande si le salaire ne dépasse pas **16 € par heure net Congés :** Pas de droit aux 26 jours de congés payés annuels, mais congés extraordinaires non rémunérés accordés selon la loi

Pratiques et recommandations

- **Vérifier systématiquement l'éligibilité** par une attestation d'inscription scolaire en cours de validité
- **Établir obligatoirement un contrat d'engagement écrit** en triple exemplaire avant l'entrée en service
- **Respecter strictement la limite** de 2 mois/346 heures par année civile pour éviter la requalification en CDI
- **Transmettre le contrat à l'ITM** dans les 7 jours suivant le début du travail (possible par voie électronique)
- **Déclarer l'étudiant au CCSS** pour l'assurance accident uniquement
- **Demander la dispense fiscale** si la rémunération ne dépasse pas 16 €/heure net
- **Informer les étudiants mineurs** par écrit des risques et mesures de sécurité
- **Tenir compte des dates de vacances étrangères** pour les étudiants inscrits à l'étranger

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

- **Articles L.151-1 à L.151-7** du Code du travail (contrat d'engagement des élèves et étudiants)
- **Article L.151-5** (rémunération à 80% du SSM gradué selon l'âge)
- **Articles L.222-1 et L.222-9** du Code du travail (salaire social minimum)
- **Règlement grand-ducal du 9 janvier 1974** (retenue d'impôt - article 28)
- **Loi du 20 décembre 2024** (adaptation du SSM au 1er janvier 2025)
- Paramètres sociaux actualisés au 1er juin 2026 (indice 992,24)

Il est **essentiel de distinguer** le contrat d'engagement (vacances scolaires) du contrat de travail à durée déterminée possible pour les étudiants en dehors des vacances. Le **défaut de contrat écrit** ou sa **signature tardive** entraîne automatiquement la **requalification en CDI**. Les montants évoluent selon l'**indexation automatique** et doivent être vérifiés régulièrement auprès de 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.