

Quelle est la procédure d'affiliation pour un étudiant salarié ?

Réponse courte

La procédure d'affiliation pour un **étudiant salarié** au Luxembourg impose à l'employeur de déclarer l'étudiant auprès du Centre commun de la sécurité sociale (**CCSS**) avant le début de la relation de travail, via le **formulaire DAE** sur la SECUline. L'employeur doit fournir l'identité complète de l'étudiant, son **numéro d'identification national**, la date de début et la durée du contrat, ainsi que la mention expresse du statut d'étudiant salarié.

L'employeur doit également conserver une copie du certificat de scolarité ou d'inscription pendant toute la durée du contrat et la présenter en cas de contrôle. Toute modification du contrat (prolongation, changement d'horaire, suspension) doit être déclarée au **CCSS**. L'étudiant salarié bénéficie d'une couverture accident et maladie, mais il est exonéré de cotisations pour l'assurance pension, sauf dépassement du plafond de rémunération annuel.

Définition

Un étudiant salarié est une personne inscrite dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur, exerçant une activité salariée pendant ses congés scolaires ou universitaires, ou à temps partiel durant l'année académique. Ce statut vise à permettre l'accès à l'emploi tout en préservant la priorité des études. L'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise est obligatoire dès le premier jour d'activité salariée, sans considération du nombre d'heures ou de la durée du contrat.

Questions fréquentes

Quelle couverture sociale pour un étudiant salarié ?

L'étudiant bénéficie d'une couverture accident et maladie. Il est exonéré de cotisations pour l'assurance pension, sauf dépassement du plafond de rémunération fixé annuellement par règlement grand-ducal. L'affiliation à la sécurité sociale est obligatoire dès le 1er jour.

Quelle durée maximale pour un emploi d'étudiant salarié ?

L'activité ne peut excéder deux mois par année civile chez le même employeur, sauf dérogation prévue par la loi. L'étudiant ne peut remplacer un salarié en grève ni occuper un poste dangereux ou interdit aux mineurs conformément à la législation luxembourgeoise.

Quelle procédure d'affiliation pour un étudiant salarié au Luxembourg ?

L'employeur déclare l'étudiant au CCSS avant le début de la relation de travail via le formulaire DAE sur SECUline. Il fournit l'identité complète, le matricule à 13 chiffres, les dates et durée du contrat, et la mention expresse du statut d'étudiant salarié.

Quelles conditions pour bénéficier du statut d'étudiant salarié ?

La personne doit avoir au moins 15 ans révolus et être régulièrement inscrite dans un établissement d'enseignement reconnu. L'emploi est formalisé par un contrat à durée déterminée écrit mentionnant explicitement la qualité d'étudiant salarié (art. L.151-1 à L.151-5 Code du travail).

Quelles sanctions en cas de défaut d'affiliation d'un étudiant salarié ?

L'omission ou le retard expose l'employeur à des sanctions administratives, à la régularisation rétroactive des cotisations sociales et à un risque de contentieux en cas de contrôle par l'ITM ou le CCSS. Toute modification du contrat doit faire l'objet d'une déclaration actualisée.

Quels documents conserver pour un étudiant salarié ?

L'employeur doit conserver une copie du certificat de scolarité ou d'inscription pendant toute la durée du contrat et la présenter en cas de contrôle. Tenir un registre distinct des étudiants salariés facilite la gestion administrative et la conformité lors de contrôles ITM ou CCSS.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du statut d'étudiant salarié, la personne doit avoir au moins 15 ans révolus et être régulièrement inscrite dans un établissement d'enseignement reconnu. L'emploi doit être formalisé par un contrat de travail écrit à durée déterminée, mentionnant explicitement la qualité d'étudiant salarié. L'activité ne peut excéder deux mois par année civile chez le même employeur, sauf dérogation prévue par la loi. L'étudiant salarié ne peut pas remplacer un salarié en grève, ni occuper un poste dangereux ou interdit aux mineurs conformément à la législation luxembourgeoise.

L'égalité de traitement doit être respectée entre étudiants salariés et autres salariés, notamment en matière de conditions de travail et de rémunération minimale, sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux jeunes travailleurs.

Modalités pratiques

L'employeur doit procéder à l'affiliation de l'étudiant salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) avant le début de la relation de travail. Cette démarche s'effectue via la déclaration d'entrée (formulaire DAE) sur la SECUline. Les informations à fournir incluent l'identité complète de l'étudiant, son numéro d'identification national (matricule à 13 chiffres), la date de début et la durée prévue du contrat, ainsi que la mention expresse du statut d'étudiant salarié.

L'employeur doit conserver une copie du certificat de scolarité ou d'inscription pendant toute la durée du contrat et la présenter en cas de contrôle. L'étudiant salarié bénéficie d'une couverture accident et maladie, mais il est exonéré de cotisations pour l'assurance pension, sauf dépassement du plafond de rémunération fixé annuellement par règlement grand-ducal. Toute modification du contrat (prolongation, changement d'horaire, suspension) doit faire l'objet d'une déclaration actualisée auprès du CCSS.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier la validité du certificat de scolarité avant l'embauche et à chaque renouvellement de contrat. L'employeur doit veiller à ne pas dépasser la durée maximale autorisée par année civile et à respecter les règles relatives au temps de travail des mineurs, le cas échéant. Il est conseillé de tenir un registre distinct des étudiants salariés afin de faciliter la gestion administrative et la conformité lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou du CCSS.

La traçabilité des démarches d'affiliation et la conservation des documents justificatifs sont essentielles pour répondre aux exigences de contrôle. L'encadrement humain doit être assuré, notamment pour les mineurs, afin de garantir la sécurité et le respect des droits des jeunes travailleurs.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.151-1 à L.151-5 (emploi des étudiants et élèves)	
Article L.211-1 (contrat de travail écrit)	
Articles L.322-1 à L.322-4 (travail des enfants et des jeunes)	
Article L.414-1 (égalité de traitement)	
Art. 1 et s. Code de la sécurité sociale, 2, 7 (affiliation, obligations de déclaration)	
Règlement grand-ducal du 31 mai 1999 relatif à l'affiliation des salariés à la sécurité sociale, tel que modifié	
Règlement grand-ducal fixant le plafond de rémunération pour l'exonération de cotisations pension	
Contrôle assuré par l'Inspection du travail et des mines (ITM) et le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)	

L'omission ou le retard dans la déclaration d'affiliation d'un étudiant salarié expose l'employeur à des sanctions administratives, à la régularisation rétroactive des cotisations sociales et à un risque de contentieux en cas de contrôle par l'[ITM](#) ou le [CCSS](#).

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.