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

Réponse courte

L’employeur déclare l’étudiant au Centre commun de la sécurité sociale dans les **huit jours** de l’engagement (art. 425 CSS), via SECUline. La déclaration suit l’entrée en service, elle ne la précède pas. 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’occupation ne donne lieu ni à affiliation maladie ni à affiliation pension : seule l’**assurance accident** est due, et le salaire échappe aussi aux cotisations d’allocations familiales (art. L.151-6 du Code du travail).

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’occupation se déclare au Centre commun dès le premier jour, mais elle n’ouvre ni l’assurance maladie ni l’assurance pension : seule l’assurance accident est due, et le salaire échappe aux cotisations d’allocations familiales (art. L.151-6 CT).

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).

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

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. Le contrat ne peut être conclu pour une période excédant **deux mois ou 346 heures par année civile**, et cette durée ne peut être dépassée même en cas de pluralité de contrats (art. L.151-4 CT) : le plafond suit l'étudiant, pas l'employeur. 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

Le contrat d'occupation d'élève ou d'étudiant obéit à des plafonds propres, et son traitement social se distingue nettement de celui d'un contrat ordinaire.

Point	Règle	Base légale
Public	De quinze à vingt-sept ans accomplis, inscrit dans un cycle d'enseignement à horaire plein	Art. L.151-2 CT
Contrat	Écrit, individuel, conclu au plus tard au moment de l'entrée en service	Art. L.151-3 CT
Durée	Deux mois ou 346 heures par année civile au maximum, pluralité de contrats comprise	Art. L.151-4 CT
Rémunération	Au moins 80 % du salaire social minimum, gradué le cas échéant selon l'âge	Art. L.151-5 CT
Affiliation	Ni maladie ni pension ; seule l'assurance accident est due, le salaire échappant aussi aux cotisations d'allocations familiales	Art. L.151-6 CT
Déclaration	Déclaration d'entrée au Centre commun dans les huit jours, avec le certificat de scolarité conservé au dossier	Art. 425 CSS

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

L’employeur déclare l’étudiant au Centre commun de la sécurité sociale dans les **huit jours** de l’engagement (art. 425 CSS) : la déclaration n’a pas à être antérieure au 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’occupation d’élèves et d’étudiants **ne donne pas lieu à affiliation en matière d’assurance maladie ni d’assurance pension** : les cotisations correspondantes ne sont pas dues et le salaire est exonéré des cotisations d’allocations familiales. Seule l’**assurance contre les accidents du travail** s’applique et donne lieu au paiement de cotisations (art. L.151-6 du Code du travail). 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.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-2 du Code du travail	Définition de l'élève ou de l'étudiant : de quinze à vingt-sept ans accomplis, inscrit dans un cycle d'enseignement à horaire plein
Art. L.151-3 du Code du travail	Contrat d'engagement écrit, individuel, conclu au plus tard au moment de l'entrée en service
Art. L.151-4 du Code du travail	Durée maximale de deux mois ou 346 heures par année civile, pluralité de contrats comprise
Art. L.151-5 du Code du travail	Salaire au moins égal à 80 % du salaire social minimum, gradué le cas échéant selon l'âge
Art. L.151-6 du Code du travail	Pas d'affiliation maladie ni pension ; seule l'assurance accident est due
Art. L.341-1 et suivants du Code du travail	Protection des jeunes travailleurs
Art. 425 du Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée, de sortie et de tout changement au Centre commun dans les huit jours
Art. L.251-1 du Code du travail	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

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.