Un contrat étudiant permet-il de déroger au salaire minimum ?

Réponse courte

Oui, le contrat d'occupation d'élèves et d'étudiants permet une dérogation encadrée : l'article **L.151-5 du Code du travail** autorise un salaire réduit, qui ne peut toutefois être inférieur à **80% du salaire social minimum**, gradué le cas échéant selon l'âge. Cette réduction s'applique aussi aux étudiants de **18 ans et plus**, sur la base du SSM non qualifié.

Hors du cadre strict du contrat étudiant (vacances scolaires, 2 mois ou 346 heures par année civile), le **salaire social minimum s'applique intégralement**. Toute rémunération inférieure au minimum applicable constitue une **infraction** passible de sanctions.

Définition

Le **contrat étudiant** est un CDD spécifique conclu avec :

- Un **élève ou étudiant** inscrit à temps plein
- Âgé de **15 à 27 ans** révolus
- Pour un travail pendant les **vacances scolaires**
- Durée maximale : **2 mois ou 346 heures** par année civile, tous contrats confondus

Il est régi par les articles **L.151-1 à L.151-8** du Code du travail et vise l'acquisition d'**expérience professionnelle**.

Questions fréquentes

Que risque un employeur qui paie un étudiant en dessous du salaire minimum légal ?

L'employeur s'expose à des amendes jusqu'à 5 000 € par infraction, des rappels de salaire sur toute la période avec majoration pour retard de paiement, et des sanctions pénales en cas de récidive. L'ITM contrôle régulièrement le respect de ces dispositions.

Quel est le salaire minimum pour un étudiant de 16 ans en contrat étudiant ?

Un étudiant de 16 ans peut être rémunéré à 80% du SMIC non qualifié, soit 2 162,99 € brut par mois en 2025. Cet abattement de 20% est strictement réservé aux étudiants âgés de 15 à 17 ans et constitue la seule dérogation légale au salaire minimum.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un contrat étudiant au Luxembourg ?

L'étudiant doit être régulièrement inscrit dans un établissement d'enseignement à temps plein, être âgé de 15 à 27 ans révolus, et travailler uniquement pendant les vacances scolaires. La durée maximale est de 2 mois par an par employeur.

Un contrat étudiant permet-il de payer moins que le salaire minimum au Luxembourg ?

Non, un contrat étudiant ne permet pas de déroger au salaire minimum, sauf pour les étudiants de 15 à 17 ans qui bénéficient d'un abattement légal de 20% sur le salaire social minimum non qualifié. Pour les étudiants de 18 ans et plus, le salaire minimum s'applique intégralement sans aucune réduction possible.

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

Conditions d’exercice

Conditions d'éligibilité :

L'étudiant doit :

- Être **régulièrement inscrit** dans un établissement
- Suivre un enseignement **à temps plein**
- Être âgé de **15 à 27 ans** révolus
- Travailler pendant les **vacances** uniquement

Règles salariales strictes :

15-17 ans :

- Base : 80% du SSM 15-17 ans (2 078,50 €)
- Minimum actuel : **1 662,80 €** brut/mois

17-18 ans :

- Base : 80% du SSM 17-18 ans (2 217,06 €)
- Minimum actuel : **1 773,65 €** brut/mois

18 ans et plus :

- Base : 80% du SSM non qualifié (2 771,33 €)
- Minimum actuel : **2 217,06 €** brut/mois

Aucune autre dérogation :

- Pas d'accord individuel possible
- Pas de réduction conventionnelle
- Application **d'ordre public**

Modalités pratiques

Calcul de la rémunération :

Pour les 18 ans et plus :

```
SSM non qualifié × 80% = Salaire minimum
2 771,33 € × 0,80 = 2 217,06 €
```

Pour les moins de 18 ans :

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

```
Temps plein : 80% du SSM gradué selon l'âge
Temps partiel : Prorata des heures
```

Éléments additionnels obligatoires :

- **Majorations** heures supplémentaires : 40%
- **Travail de nuit** : majoration applicable
- **Dimanche/jours fériés** : majorations dues
- **Congés payés** : dispositions non applicables au contrat étudiant (art. L.151-7)

Documentation requise :

- **Contrat écrit** obligatoire
- **Certificat de scolarité**
- **Dates précises** d'occupation
- **Montant** de la rémunération
- **Conservation** 5 ans

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

Vérifications préalables :

- **Âge exact** de l'étudiant (pièce d'identité)
- **Statut scolaire** (certificat récent)
- **Durée cumulée** si emplois successifs
- **Qualification** éventuelle
- **Convention collective** applicable

Erreurs fréquentes à éviter :

- Descendre **sous 80%** du SSM applicable
- Dépasser **2 mois ou 346 heures** par année civile
- Employer **hors vacances** scolaires
- Omettre les **majorations** légales
- Ne pas déclarer à la **sécurité sociale**

Pour l'étudiant :

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

- **Vérifier** le montant proposé
- **Conserver** tous les bulletins
- **Signaler** les irrégularités
- **Refuser** les paiements "au noir"
- **Demander** un contrat écrit

Cadre juridique

Code du travail :

- **Articles L.151-1 à L.151-8** : Contrat étudiant
- **Article L.151-5** : Salaire minimum de 80% du SSM
- **Article L.222-5** : SSM réduit des adolescents (80% / 75%)
- **Articles L.222-1 et suivants** : Salaire minimum
- **Règlement grand-ducal** : Montants actualisés

Jurisprudence nationale :

- **Interdiction** stricte des dérogations
- **Nullité** des clauses contraires
- **Rappels de salaire** automatiques
- **Protection** renforcée des mineurs

Sanctions :

- **Amendes** jusqu'à 5 000 € par infraction
- **Rappels de salaire** sur toute la période
- **Majoration** pour retard de paiement
- **Sanctions pénales** si récidive

L'employeur qui applique une rémunération **inférieure au minimum légal** s'expose à des **sanctions lourdes**. La réduction à 80% du SSM est **strictement limitée** au contrat d'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires. Tout accord contraire est **nul**. L'ITM contrôle régulièrement le respect de ces dispositions.

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.