Combien d'heures un étudiant peut-il travailler par an au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un élève ou étudiant peut travailler au maximum **2 mois ou 346 heures par année civile** dans le cadre d'un contrat d'occupation pendant les vacances scolaires (Art. L.151-4). Cette limite est **absolue** : elle ne peut être dépassée même en cas de **pluralité de contrats** chez différents employeurs au cours d'une même année civile. Le contrat doit être établi par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service, et l'occupation est strictement réservée aux **périodes de vacances scolaires**.

La rémunération minimale est fixée à **80 % du salaire social minimum**, modulée en fonction de l'âge de l'étudiant, soit au minimum **2 217,06 €** mensuel pour un étudiant de 18 ans et plus à temps plein en 2026 (Art. L.151-5). Ce régime dérogatoire exclut l'affiliation à l'assurance maladie et à l'assurance pension, mais soumet l'étudiant à l'assurance accidents du travail obligatoire. Le non-respect du plafond d'heures ou des conditions du contrat expose l'employeur aux sanctions de l'ITM et à une requalification en contrat de travail ordinaire.

Définition

Le **contrat d'occupation d'élève ou d'étudiant** est un contrat de travail à durée déterminée régi par le Chapitre Ier du Titre V du Livre Ier du Code du travail (Art. L.151-1 à L.151-8), applicable uniquement pendant les vacances scolaires et à des personnes inscrites dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger. Il se distingue du contrat de travail ordinaire par des **dérogations importantes** : pas d'affiliation à l'assurance maladie ni à l'assurance pension, pas de droit au congé annuel ordinaire.

Est considéré comme élève ou étudiant toute personne âgée de **15 à 27 ans accomplis**, inscrite à horaire plein dans un établissement d'enseignement, ainsi que toute personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis **moins de 4 mois** (Art. L.151-2).

Questions fréquentes

Combien d'heures un étudiant peut-il travailler au total par an au Luxembourg ?

Un élève ou étudiant peut travailler au maximum 2 mois ou 346 heures par année civile, toutes périodes et tous employeurs confondus (Art. L. 151-4). Ce plafond est absolu et s'applique même en cas de pluralité de contrats chez différents employeurs.

Comment l'employeur peut-il vérifier que l'étudiant n'a pas atteint son plafond annuel ?

L'employeur doit exiger de chaque étudiant une déclaration sur l'honneur mentionnant les heures ou périodes déjà travaillées dans l'année civile chez d'autres employeurs. Cette déclaration protège l'employeur en cas de contrôle de l'ITM si le plafond de 346 heures ou 2 mois venait à être dépassé.

Quelle est la rémunération minimale d'un étudiant de 18 ans et plus au Luxembourg en 2026 ?

Le salaire minimum pour un étudiant de 18 ans et plus est de 80 % du SSM, soit 2 162,99 €/mois pour un temps plein en 2026 (Art. L. 151-5). Pour les 17 ans, il est de 1 730,39 €/mois, et pour les 15-16 ans, de 1 622,24 €/mois.

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

Un contrat d'occupation étudiant peut-il être conclu en dehors des vacances scolaires ?

Non. Le régime dérogatoire des contrats d'élèves et d'étudiants (Art. L. 151-1 à L. 151-8) est strictement réservé aux périodes de vacances scolaires. Un travail en dehors de ces périodes doit être encadré par un contrat de travail ordinaire, avec toutes les obligations sociales habituelles.

Un étudiant travaillant sous contrat étudiant est-il affilié à l'assurance maladie et à l'assurance pension ?

Non. Le régime dérogatoire exclut l'affiliation à l'assurance maladie et à l'assurance pension pour la durée du contrat étudiant. En revanche, l'assurance accidents du travail est obligatoire. Les étudiants sont également exonérés des cotisations d'allocations familiales.

Conditions d’exercice

Le régime des élèves et étudiants s'applique lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies.

Condition	Détail
Âge	15 ans au moins — 27 ans au plus (non dépassés)
Statut scolaire	Inscrit dans un établissement d'enseignement à horaire plein (ou fin d'inscription depuis < 4 mois)
Période d'occupation	Uniquement pendant les **vacances scolaires**
Durée maximale	**2 mois** ou **346 heures** par année civile — toutes périodes confondues
Pluralité de contrats	Le plafond s'applique même si plusieurs employeurs différents
Contrat écrit	Obligatoire, au plus tard au moment de l'entrée en service — remis sous format papier ou électronique
Secteur d'activité	Secteur privé et secteur public

Modalités pratiques

L'organisation pratique des contrats étudiants requiert une attention particulière sur la durée et la rémunération.

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

Élément	Détail	Référence
Plafond annuel	**2 mois** OU **346 heures** par année civile — toutes périodes confondues	**Art. L.151-4**
Salaire minimum (18 ans+)	**80 % du SSM** = **2 217,06 €**/mois (base temps plein 2026)	**Art. L.151-5**
Salaire minimum (17 ans)	80 % du SSM 17-18 ans = **1 773,65 €**/mois (base temps plein 2026)	**Art. L.151-5**
Salaire minimum (15-16 ans)	80 % du SSM 15-17 ans = **1 662,80 €**/mois (base temps plein 2026)	**Art. L.151-5**
Cotisations sociales	Pas de cotisations maladie ni pension — assurance accidents uniquement	**Art. L.151-6**
Cotisations allocations familiales	Exonération pour l'étudiant	**Art. L.151-6**
Congé annuel	Non applicable — sauf Art. L.233-16 (absences justifiées)	**Art. L.151-7**
Contrat	Écrit, individuel, signé avant ou à l'entrée en service	**Art. L.151-3**
Mentions obligatoires	Identité des parties, dates début/fin, nature de l'emploi, durée et horaire de travail, salaire	**Art. L.151-3**

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement, avant toute signature de contrat étudiant, que la personne n'a pas déjà atteint son plafond annuel (346 heures ou 2 mois) chez un ou plusieurs autres employeurs. En l'absence de déclaration de l'étudiant, la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de dépassement.

Exiger de chaque étudiant une déclaration sur l'honneur mentionnant les heures ou les périodes déjà travaillées dans l'année civile chez d'autres employeurs. Ce document protège l'employeur en cas de contrôle de l'ITM.

Anticiper que le plafond de 346 heures s'applique sur l'**année civile** (1er janvier – 31 décembre) et non sur l'année scolaire. Un étudiant ayant travaillé pendant les vacances de Noël d'une année peut recommencer avec un nouveau compteur dès le 1er janvier suivant.

Rappeler que les étudiants bénéficient des mêmes conditions de travail que les salariés ordinaires pour tout ce qui n'est pas expressément exclu (durée du travail, repos, protection de la santé, sécurité), mais ne sont **pas** soumis aux dispositions sur le congé annuel ordinaire.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-1	Champ d'application : occupation pendant les vacances scolaires, secteurs privé et public
Art. L.151-2	Définition de l'élève/étudiant : 15 à 27 ans, inscrit à horaire plein (ou fin d'inscription < 4 mois)
Art. L.151-3	Contrat écrit obligatoire — contenu et mentions obligatoires
Art. L.151-4	Plafond : **2 mois ou 346 heures** par année civile — pluralité de contrats incluse
Art. L.151-5	Salaire minimum : **80 % du SSM**, modulé selon l'âge
Art. L.151-6	Pas de cotisations maladie/pension — assurance accidents seule — exonération allocations familiales
Art. L.151-7	Application des règles générales du travail, sauf congé annuel ordinaire
Art. L.151-8	Compétence des juridictions du travail pour les litiges

Le seuil alternatif de **2 mois ou 346 heures** signifie que c'est le premier des deux plafonds atteint qui s'applique : un étudiant travaillant à temps réduit peut donc ne pas épuiser les 346 heures en 2 mois. Le salaire de 80 % du SSM constitue un plancher absolu qui ne peut être réduit par convention individuelle ou collective. Aucun accord de branche ne peut déroger à ce minimum dans un sens défavorable à l'étudiant.

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.