# Quelle différence entre un jeune travailleur et un étudiant salarié en droit du travail luxembourgeois ?

## Réponse courte

La principale différence réside dans la **finalité et les conditions d'exercice** : le **jeune travailleur** (adolescent) est un mineur de 15 à moins de 18 ans, dégagé de l'obligation scolaire, engagé dans une **relation de travail régulière** soumise aux règles générales du Code du travail avec des restrictions propres — durée plafonnée, travaux interdits, salaire minimum réduit selon l'âge.

L'**étudiant salarié**, âgé de 15 à moins de 27 ans, est **inscrit à temps plein** dans un établissement d'enseignement et ne peut travailler que pendant les **vacances scolaires**, dans le plafond annuel du job d'été de deux mois ou 346 heures, sous contrat d'engagement écrit rémunéré à 80 % du salaire social minimum gradué selon l'âge.

Le jeune travailleur bénéficie de la **protection renforcée des mineurs au travail** ; l'étudiant relève d'un **régime particulier limité dans le temps**, sans droit au congé annuel payé ni affiliation maladie et pension, l'assurance accident restant seule obligatoire.

## Définition

Le **jeune travailleur** désigne toute personne âgée de **15 à moins de 18 ans**, qui n'est plus soumise à l'obligation scolaire et exerce une activité salariée régulière — l'« adolescent » au sens de l'article L.341-1. Ce statut assure la protection des mineurs au travail : durée plafonnée, repos renforcés, travaux interdits, surveillance médicale.

L'**étudiant salarié** est une personne **inscrite à temps plein** dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur, luxembourgeois ou étranger, âgée de **15 à moins de 27 ans accomplis**, qui exerce une activité salariée pendant les vacances scolaires sous contrat d'engagement (art. L.151-1 et suivants). Le statut s'étend à la personne dont l'inscription scolaire — ou le statut de volontaire — a pris fin depuis moins de quatre mois.

## Questions fréquentes

### Combien de temps un étudiant salarié peut-il travailler pendant les vacances ?

Un étudiant salarié peut travailler uniquement pendant les vacances scolaires, pour un maximum de 2 mois ou 346 heures par année civile. Il bénéficie du salaire minimum à 80% selon l'âge sans réduction supplémentaire, mais n'a pas droit aux congés payés ni à l'indemnité de fin de contrat pour les contrats vacances.

### Quelle est la différence entre un jeune travailleur et un étudiant salarié au Luxembourg ?

Le jeune travailleur est un mineur de 15 à moins de 18 ans engagé dans une relation de travail régulière avec des restrictions spécifiques (durée du travail, salaire minimum réduit selon l'âge). L'étudiant salarié, âgé de 15 à moins de 27 ans, est inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement et ne peut travailler que pendant les vacances scolaires, pour un maximum de 2 mois par an (346 heures), avec un salaire minimum sans réduction d'âge.


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

**Quelles sont les conditions de travail pour un jeune travailleur au Luxembourg ?**

Le jeune travailleur (15 à moins de 18 ans) ne peut effectuer que des travaux légers, avec une durée maximale de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Il bénéficie d'un salaire minimum réduit selon l'âge (75% du SSM pour les 15-17 ans, 80% pour les 17-18 ans) et ne peut pas travailler la nuit (22h-6h) ni effectuer d'heures supplémentaires.

**Qui peut être embauché comme étudiant salarié au Luxembourg ?**

Une personne âgée de 15 à moins de 27 ans accomplis, inscrite à temps plein dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur, ou ayant fini son inscription depuis moins de 4 mois. L'étudiant ne doit pas être lié à l'employeur par un contrat d'apprentissage ou de formation professionnelle et doit fournir une attestation d'inscription scolaire valable.

**Un étudiant salarié est-il couvert par la sécurité sociale luxembourgeoise ?**

Partiellement : l'occupation d'élèves et d'étudiants n'est pas soumise aux cotisations maladie et pension, mais l'assurance contre les accidents du travail est obligatoire et les cotisations afférentes sont dues (article L.151-6).

## Conditions d’exercice

Les deux statuts se distinguent sur l'âge, la période de travail et l'encadrement applicable.

| Critère | Jeune travailleur (adolescent) | Étudiant salarié |
|---|---|---|
| **Âge** | 15 à moins de 18 ans, obligation scolaire achevée ou dispensée | 15 à moins de 27 ans accomplis |
| **Période de travail** | Toute l'année | Vacances scolaires uniquement |
| **Durée maximale** | 8 h/jour, 40 h/semaine, formation comprise | 2 mois ou 346 heures par année civile, tous employeurs confondus |
| **Travaux** | Tous, sauf travaux interdits (dangereux, à la tâche, à la chaîne) | Mêmes interdictions pour les mineurs |
| **Travail de nuit** | Interdit — nuit d'au moins 12 h incluant 20 h – 6 h | Interdit pour les mineurs uniquement |
| **Justificatif** | Fin de l'obligation scolaire | Certificat d'inscription scolaire ou universitaire valable |

## Modalités pratiques

La rémunération et les formalités diffèrent nettement d'un statut à l'autre.


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

| Élément | Jeune travailleur | Étudiant salarié |
|---|---|---|
| **Salaire minimum (juin 2026)** | 75 % du SSM (15-17 ans) : 2 078,50 € ; 80 % (17-18 ans) : 2 217,06 € | 80 % du SSM gradué selon l'âge (art. L.151-5) |
| **Contrat** | Contrat de travail de droit commun | Contrat d'engagement écrit, transmis à l'ITM dans les 7 jours |
| **Congé annuel payé** | 25 jours ouvrables minimum | Aucun (art. L.151-7) |
| **Protection sociale** | Affiliation complète | Assurance accident uniquement |
| **Fiscalité** | Droit commun | Dispense de retenue possible si salaire ? 18 € nets/heure (art. 28 RGD du 9 janvier 1974) |

## Pratiques et recommandations

Pour l'embauche d'un **jeune travailleur**, vérifiez l'âge et l'achèvement (ou la dispense) de la scolarité obligatoire, évaluez les risques du poste avant l'entrée en service, écartez les travaux interdits et paramétrez les horaires sur les plafonds des adolescents avec les pauses et repos renforcés.

Pour l'**étudiant salarié**, contrôlez la validité de l'attestation scolaire fondant le statut d'étudiant salarié, la limite de 2 mois ou 346 heures par année civile — tous employeurs confondus — et la stricte limitation aux périodes de vacances. Rédigez le contrat d'engagement avec l'ensemble des mentions obligatoires et transmettez-en copie à l'ITM dans les 7 jours.

Une **erreur de qualification** entre les deux statuts a des conséquences concrètes : rémunération minimale différente, régime social différent, et requalification possible de l'engagement en contrat de louage de services à défaut d'écrit conforme. Documentez le statut retenu dès l'embauche.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.341-1 à L.341-3** | Définitions des jeunes, enfants et adolescents ; champ d'application |
| **Loi du 22 décembre 2006** | Extension de certaines protections des jeunes jusqu'à 21 ans (art. L.341-1, § 2) |
| **Art. L.151-1 à L.151-9** | Contrat d'engagement des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires |
| **Art. L.151-5** | Salaire minimum de l'étudiant : 80 % du SSM gradué selon l'âge |
| **Art. L.151-6** | Affiliation limitée à l'assurance accident |
| **Art. L.222-1 à L.222-10** | Salaire social minimum |
| **Art. L.344-3** | Registre des salariés adolescents |

L'obligation scolaire s'étend à 18 ans à partir de la rentrée 2026 pour les jeunes résidents, avec dispense possible dès 16 ans pour travailler pendant la durée d'un contrat. Cette réforme restreint l'accès au statut d'adolescent salarié sans affecter le contrat d'engagement étudiant, qui reste ouvert pendant les vacances scolaires.

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.