

# Quelle est la différence entre un jeune travailleur et un étudiant salarié au regard du droit du travail luxembourgeois ?

## Réponse courte

La principale différence réside dans la **finalité et les conditions d'exercice** : le **jeune travailleur** est un mineur de 15 à moins de 18 ans engagé dans une **relation de travail régulière**, hors apprentissage ou formation, soumis aux règles générales du Code du travail avec des **restrictions spécifiques** (durée du travail, interdiction de certains travaux, 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 **deux mois par an** (346 heures), avec un contrat écrit spécifique et un **salaire minimum sans réduction d'âge**.

Le jeune travailleur bénéficie de la **protection renforcée des mineurs au travail**, tandis que l'étudiant salarié relève d'un **régime particulier limité dans le temps**, sans droit aux congés payés ni indemnité de fin de contrat, et sans protection contre le licenciement propre aux CDD classiques.

## Définition

Le **jeune travailleur** désigne toute personne âgée de **15 à moins de 18 ans**, engagée dans une **relation de travail salariée**, hors du cadre d'un stage scolaire ou d'une formation professionnelle initiale. Ce statut vise à assurer la **protection des mineurs** exerçant une activité professionnelle régulière, en dehors des dispositifs d'apprentissage ou de formation, avec des conditions de travail adaptées à leur âge.

L'**étudiant salarié** est une personne **inscrite à temps plein** dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur, âgée de **15 à moins de 27 ans**, qui exerce une activité salariée pendant les **périodes de vacances scolaires** ou universitaires, dans les limites fixées par la législation luxembourgeoise. Ce statut est réservé aux étudiants non liés à l'employeur par un contrat d'apprentissage ou de formation professionnelle.

## 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.

## 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.

## Conditions d'exercice

### Jeune travailleur :

- **Âge** : 15 à moins de 18 ans, avec obligation scolaire achevée
- **Emploi autorisé** : travaux légers uniquement, non susceptibles de nuire à la santé, sécurité ou développement
- **Interdictions** : travaux dangereux, travail de nuit (22h-6h), heures supplémentaires
- **Durée maximale** : 8 heures par jour, 40 heures par semaine
- **Salaire minimum réduit** : selon l'âge (voir modalités pratiques)

### Étudiant salarié :

- **Âge** : 15 à moins de 27 ans accomplis
- **Conditions** : inscription à temps plein dans un établissement d'enseignement ou fin d'inscription depuis moins de 4 mois
- **Période de travail** : uniquement pendant les vacances scolaires
- **Durée maximale** : 2 mois ou 346 heures par année civile
- **Attestation obligatoire** : certificat d'inscription scolaire ou universitaire valable

## Modalités pratiques

### Jeune travailleur :

- **Contrat** : soumis aux règles générales du Code du travail
- **Salaire minimum au 1er mai 2025** :
  - 15-17 ans : **1 978,34 € bruts/mois** (75% du SSM non qualifié)
  - 17-18 ans : **2 110,23 € bruts/mois** (80% du SSM non qualifié)
- **Pauses obligatoires** : repos renforcés selon l'âge
- **Protection renforcée** : évaluation des risques, information sur la sécurité

### Étudiant salarié :

- **Contrat d'engagement** : écrit, à durée déterminée, spécifique aux vacances
- **Salaire minimum** : **80% du SSM** selon l'âge, **sans réduction supplémentaire**
- **Pas de congés payés** : ni indemnité de fin de contrat pour les contrats vacances
- **Transmission ITM** : copie du contrat dans les 7 jours suivant le début
- **Protection sociale** : assurance accident uniquement pour les contrats vacances
- **Exemption fiscale** : possible jusqu'à 16€/heure en 2025

## Pratiques et recommandations

### Pour l'embauche d'un jeune travailleur :

- Vérifier l'âge et l'**achèvement de la scolarité obligatoire**
- Évaluer la **conformité des tâches** (travaux légers uniquement)
- Porter une attention particulière à l'**évaluation des risques**
- Adapter les **horaires** et prévoir les **pauses obligatoires**
- Assurer la **traçabilité** des documents d'embauche
- Informer sur les **mesures de sécurité** avant l'entrée en service

### Pour l'étudiant salarié :

- S'assurer de la **validité de l'attestation scolaire**
- Respecter la **limite de 2 mois/346 heures par année civile**
- Limiter strictement l'emploi aux **périodes de vacances scolaires**
- Conserver tous les **justificatifs** et attestations
- Veiller à la **rédaction précise du contrat** d'engagement
- Garantir l'**égalité de traitement** avec les autres salariés
- Transmettre la copie du contrat à l'**ITM dans les 7 jours**

## Cadre juridique

### Jeunes travailleurs :

- **Articles L.341-1 à L.341-7** du Code du travail luxembourgeois
- **Loi du 23 décembre 2016** relative à la protection des jeunes au travail
- **Articles sur l'obligation scolaire** : fin à 16 ans (18 ans à partir de septembre 2026)
- **Réglementations spécifiques** : travaux interdits, durée de travail, repos

### Étudiants salariés :

- **Articles L.151-1 à L.151-6** du Code du travail luxembourgeois
- **Loi du 4 juin 2020** modifiant le régime des étudiants
- **Circulaires ministérielles** relatives à l'emploi pendant les vacances scolaires
- **Articles L.241-1** et suivants : égalité de traitement
- **Procédures ITM** : déclaration et contrôle des contrats

**Textes transversaux :**

- **Articles L.222-1 à L.222-10** : salaire social minimum
- **Articles L.414-1** et suivants : traçabilité et documentation

Il est **impératif de distinguer clairement** les deux statuts lors de l'embauche, car une erreur de qualification peut entraîner des **sanctions administratives**, la **requalification du contrat**, et des conséquences sur la rémunération, la durée du travail et la protection sociale. L'employeur doit veiller à l'**encadrement humain** des jeunes et à la **conformité des pratiques** avec le Code du travail. La confusion entre les statuts est fréquente et peut avoir des impacts juridiques significatifs.

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.