

Qu'est-ce qu'un étudiant salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

L'**étudiant salarié** au Luxembourg désigne toute personne âgée de **15 à 27 ans accomplis**, inscrite à temps plein dans un établissement d'enseignement, pouvant travailler exclusivement pendant les **vacances scolaires**. La durée maximale est de **2 mois ou 346 heures par année civile**, tous employeurs confondus.

La rémunération minimale est fixée à **80% du salaire social minimum**, graduée selon l'âge pour les mineurs. Ce statut offre un régime social allégé : exonération des cotisations maladie et pension, mais assujettissement obligatoire à l'assurance accidents.

L'employeur doit établir un **contrat écrit** comportant 12 mentions obligatoires avant l'entrée en service. Le non-respect des conditions légales entraîne la requalification en contrat de travail ordinaire et des sanctions pouvant atteindre **5.000 euros par étudiant**.

Définition

L'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires est régie par les **articles L.151-1 à L.151-9** du Code du travail luxembourgeois. Ce statut spécifique permet aux étudiants d'acquérir une expérience professionnelle sous un régime juridique distinct du contrat de travail ordinaire.

Selon l'article L.151-2, est considéré comme élève ou étudiant toute personne âgée de **quinze ans au moins** et n'ayant **pas dépassé l'âge de vingt-sept ans accomplis**, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. Cette définition inclut également les personnes dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire a pris fin depuis moins de quatre mois.

Questions fréquentes

Qu'est-ce qu'un étudiant salarié au Luxembourg et quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Un étudiant salarié au Luxembourg est une personne âgée de 15 à 27 ans accomplis, inscrite à temps plein dans un établissement d'enseignement, qui peut travailler exclusivement pendant les vacances scolaires. La durée maximale est de 2 mois ou 346 heures par année civile, tous employeurs confondus.

Que se passe-t-il si les conditions du statut d'étudiant salarié ne sont pas respectées ?

Le non-respect des conditions légales (durée maximale, période de vacances, contrat écrit) entraîne la requalification automatique en contrat de travail ordinaire et des sanctions de 251 à 5.000 euros par étudiant, pouvant être doublées en cas de récidive.

Quelle est la rémunération minimale d'un étudiant salarié au Luxembourg ?

La rémunération minimale est fixée à 80% du salaire social minimum pour les étudiants de 18 ans et plus. Pour les mineurs, elle est graduée : 64% du SSM pour les 17-18 ans et 60% du SSM pour les 15-17 ans.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour embaucher un étudiant salarié ?

L'employeur doit établir un contrat écrit avant l'entrée en service comportant 12 mentions obligatoires (identité, durée, salaire, tâches, etc.), vérifier l'éligibilité de l'étudiant avec une attestation d'inscription scolaire, et effectuer la déclaration au CCSS malgré l'exonération de certaines cotisations.

Conditions d'exercice

| Critère | Exigence | Base légale |
|-------------------------|--|------------------------------|
| Âge minimum | 15 ans | Art. L.151-2 |
| Âge maximum | 27 ans accomplis | Art. L.151-2 |
| Inscription | Temps plein dans un établissement d'enseignement | Art. L.151-2 |
| Période de travail | Exclusivement pendant les vacances scolaires | Art. L.151-1 |
| Durée maximale annuelle | 2 mois OU 346 heures par année civile | Art. L.151-4 |
| Limite par employeur | S'applique même en cas de pluralité de contrats | Art. L.151-4 |

Le non-respect de ces conditions entraîne l'application du droit commun du travail et la requalification du contrat.

Modalités pratiques

Le contrat d'engagement doit être établi par écrit pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service. Il peut être transmis sous format papier ou électronique.

Mentions obligatoires du contrat (article [L.151-3](#)) :

| N° | Mention | Observation |
|----|--|----------------------------------|
| 1 | Nom, prénom, date de naissance, domicile de l'étudiant | Identité complète |
| 2 | Raison sociale et siège social de l'employeur | Identification employeur |
| 3 | Date de début et date de fin du contrat | Durée du contrat |
| 4 | Nature de l'emploi et description des tâches | Lieu de travail inclus |
| 5 | Durée journalière et hebdomadaire du travail | Heures supplémentaires comprises |
| 6 | Salaire convenu (min. 80% SSM) | Compléments indiqués séparément |
| 7 | Époque et modalités de paiement | Périodicité du versement |
| 8 | Lieu de logement | Si l'employeur loge l'étudiant |
| 9 | Procédure de résiliation | Conditions de forme |
| 10 | Organismes de sécurité sociale | Régime de protection sociale |
| 11 | Conventions collectives applicables | Le cas échéant |
| 12 | Droit à la formation | Le cas échéant |

Rémunération minimale :

| Tranche d'âge | Pourcentage du SSM | Base légale |
|----------------|---------------------------|--|
| 18 ans et plus | 80% | Art. L.151-5 |
| 17-18 ans | $80\% \times 80\% = 64\%$ | Art. L.151-5 + L.222-5 |
| 15-17 ans | $80\% \times 75\% = 60\%$ | Art. L.151-5 + L.222-5 |

Régime de sécurité sociale :

| Cotisation | Applicable | Base légale |
|------------------------|------------|------------------------------|
| Assurance maladie | Non | Art. L.151-6 |
| Assurance pension | Non | Art. L.151-6 |
| Assurance accidents | Oui | Art. L.151-6 |
| Allocations familiales | Exonéré | Art. L.151-6 |

Pratiques et recommandations

L'employeur doit vérifier l'éligibilité de l'étudiant avant l'embauche en demandant une **attestation d'inscription scolaire** valide. Il est recommandé de conserver une copie de ce document au dossier.

La déclaration au **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** reste obligatoire malgré l'exonération de certaines cotisations. L'étudiant bénéficie de la protection contre les accidents du travail.

Les règles de **sécurité et santé au travail** s'appliquent pleinement. Un encadrement adapté est particulièrement important pour les mineurs, avec interdiction de certains travaux dangereux conformément aux dispositions du Livre III du Code du travail.

L'employeur doit tenir un **registre des contrats étudiants** consultable par l'Inspection du travail et des mines (ITM). En cas de contrôle, l'absence de contrat écrit conforme ou le dépassement des durées maximales expose à une amende de **251 à 5.000 euros par étudiant**, pouvant être portée au double en cas de récidive.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|----------------------------|--|
| Art. <u>L.151-1</u> | Champ d'application : occupation pendant les vacances scolaires |
| Art. <u>L.151-2</u> | Définition de l'élève/étudiant : 15-27 ans, inscription temps plein |
| Art. <u>L.151-3</u> | Contrat écrit obligatoire et 12 mentions obligatoires |
| Art. <u>L.151-4</u> | Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile |
| Art. <u>L.151-5</u> | Rémunération minimale : 80% du SSM, graduée selon l'âge |
| Art. <u>L.151-6</u> | Régime de sécurité sociale : exonération maladie/pension, assujettissement accidents |
| Art. <u>L.151-7</u> | Application des conditions de travail et protection des salariés |
| Art. <u>L.151-9</u> | Contrôle par l'Inspection du travail et des mines |
| Art. <u>L.222-5</u> | Graduation du SSM pour les adolescents (15-17 ans : 75%, 17-18 ans : 80%) |
| Livre III, Titre I | Sécurité et santé au travail |

Le dépassement de la durée maximale de 2 mois ou 346 heures, ou le travail hors périodes de vacances scolaires, entraîne automatiquement la requalification en contrat de travail ordinaire avec application du droit commun.

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.