Qui peut bénéficier du statut d'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 sociales maladie et pension, mais assujettissement obligatoire à l'assurance accidents.

L'employeur doit établir un **contrat écrit** comportant les 12 mentions obligatoires du contrat étudiant 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.

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

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 globale	Tous employeurs confondus, 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) :

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

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% × 80% = 64%	Art. L.151-5 + L.222-5
15-17 ans	80% × 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

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

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. L.151-1	Champ d'application : occupation pendant les vacances scolaires
Art. L.151-2	Définition de l'élève/étudiant : 15-27 ans, inscription temps plein
Art. L.151-3	Contrat écrit obligatoire et 12 mentions obligatoires
Art. L.151-4	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Art. L.151-5	Rémunération minimale : 80% du SSM, graduée selon l'âge
Art. L.151-6	Régime de sécurité sociale : exonération maladie/pension, assujettissement accidents
Art. L.151-7	Application des conditions de travail et protection des salariés
Art. L.151-9	Contrôle par l'Inspection du travail et des mines
Art. L.222-5	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.