Quelles sont les conditions pour être reconnu comme étudiant salarié ?

Réponse courte

Le statut d'**étudiant salarié** au Luxembourg s'applique aux personnes de **15 à 27 ans** inscrites à temps plein dans un établissement d'enseignement et travaillant **pendant leurs vacances scolaires**. L'article L.151-2 du Code du travail définit précisément ce statut.

La durée maximale d'occupation est de **2 mois ou 346 heures** par année civile, tous employeurs et tous contrats confondus. Cette limite ne peut être dépassée même en cas de pluralité de contrats successifs.

L'étudiant doit percevoir au minimum **80% du salaire social minimum** non qualifié, gradué selon l'âge. Il bénéficie d'une **exonération des cotisations maladie et pension**, mais reste affilié à l'assurance accident obligatoire.

L'employeur doit établir un **contrat écrit** comportant les mentions obligatoires du contrat étudiant de l'article L.151-3 et transmettre une copie à l'ITM dans les **7 jours** suivant le début du travail.

Définition

L'étudiant salarié est une personne poursuivant principalement ses études dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, qui exerce accessoirement une activité salariée **pendant ses vacances scolaires**. Ce statut spécifique, encadré par les articles L.151-1 à L.151-9 du Code du travail, permet de bénéficier d'un régime particulier en matière de cotisations sociales.

L'occupation d'élèves et d'étudiants est régie par le Titre V du Livre Ier du Code du travail, introduit par la loi du 4 juin 2020 qui a modernisé le cadre juridique applicable. Le statut vise à permettre une première expérience professionnelle tout en préservant la priorité accordée aux études.

Questions fréquentes

Quel salaire minimum doit percevoir un étudiant salarié et quelles cotisations sociales s'appliquent ?

L'étudiant salarié doit percevoir au minimum 80% du salaire social minimum non qualifié, gradué selon l'âge. Il bénéficie d'une exonération des cotisations maladie et pension, mais reste affilié à l'assurance accident obligatoire.

Quelle est la durée maximale de travail autorisée pour un étudiant salarié ?

Un étudiant salarié peut travailler au maximum 2 mois ou 346 heures par année civile chez le même employeur. Cette limite s'applique tous contrats confondus et ne peut être dépassée même en cas de contrats successifs.

Quelles sont les conditions d'âge et de statut pour être reconnu comme étudiant salarié au Luxembourg ?

Pour être reconnu comme étudiant salarié au Luxembourg, il faut avoir entre 15 et 27 ans au 1er janvier de l'année, être inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement et suivre régulièrement et effectivement les cours. Le travail ne peut s'exercer que pendant les vacances scolaires.

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

Quelles sont les obligations de l'employeur lors de l'embauche d'un étudiant salarié ?

L'employeur doit établir un contrat écrit mentionnant les informations obligatoires, transmettre une copie à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du travail, et effectuer une déclaration à la CCSS avant le début de l'occupation. Il doit également vérifier l'attestation d'inscription scolaire.

Conditions d’exercice

Critère	Condition	Base légale
Âge minimum	15 ans révolus	Art. L.151-2
Âge maximum	27 ans accomplis au plus, appréciés à la conclusion du contrat	Art. L.151-2
Inscription	Établissement d'enseignement à temps plein	Art. L.151-2
Suivi des cours	Régulier et effectif	Art. L.151-2
Période d'occupation	Vacances scolaires uniquement	Art. L.151-1
Durée maximale	2 mois ou 346 heures par an, tous employeurs confondus	Art. L.151-4
Rémunération minimale	80% du SSM, gradué selon l'âge	Art. L.151-5

Une personne dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire a pris fin depuis **moins de 4 mois** conserve temporairement le statut d'étudiant au sens de l'article L.151-2.

Modalités pratiques

Obligation employeur	Délai/Modalité	Base légale
Contrat écrit	Au plus tard à l'entrée en service	Art. L.151-3 §1
Transmission ITM	7 jours après début du travail	Art. L.151-3 §1
Déclaration CCSS	Avant le début de l'occupation	Art. L.151-6
Conservation justificatifs	Durée légale (5 ans)	Droit commun

Le contrat d'engagement doit obligatoirement mentionner : l'identité des parties, les dates de début et fin, la nature de l'emploi, le lieu de travail, la durée journalière et hebdomadaire, le salaire convenu, les modalités de paiement, les conditions de résiliation et l'organisme de sécurité sociale.

L'employeur doit obtenir une attestation d'inscription scolaire ou universitaire avant l'embauche. À défaut de contrat écrit conforme, l'engagement est réputé fait sous contrat de travail ordinaire et la preuve contraire n'est pas admissible.

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

Pratiques et recommandations

La vérification systématique de l'âge et du statut d'étudiant avant toute embauche constitue une obligation préalable incontournable. L'employeur doit s'assurer que l'étudiant est bien inscrit dans un établissement d'enseignement et suit régulièrement les cours.

Un suivi rigoureux des heures prestées est indispensable pour respecter le plafond de 346 heures. L'employeur doit tenir compte des contrats antérieurs de l'étudiant chez d'autres employeurs pour ne pas dépasser la durée maximale autorisée sur l'année civile.

Les dispositions relatives à la protection des jeunes travailleurs (Titre IV du Livre III) s'appliquent pleinement aux étudiants mineurs, notamment l'interdiction du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, sauf dérogations sectorielles.

L'utilisation du contrat-type publié par l'ITM sur son site internet officiel est fortement recommandée pour garantir la conformité des mentions obligatoires.

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 : âge, inscription, suivi des cours
Art. L.151-3	Contrat d'engagement : forme écrite, mentions obligatoires, transmission ITM
Art. L.151-4	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Art. L.151-5	Rémunération minimale : 80% du SSM gradué selon l'âge
Art. L.151-6	Cotisations sociales : exonération maladie/pension, affiliation accident
Art. L.151-7	Dispositions applicables et dérogations
Art. L.151-9	Contrôle par l'ITM
Art. L.341-1 à L.344-17	Protection des jeunes travailleurs

Le non-respect des conditions légales entraîne la **requalification en contrat de travail ordinaire** avec application rétroactive des charges sociales. Le défaut de contrat écrit conforme ou de transmission à l'ITM expose l'employeur à une amende de **251 à 5 000 euros** par étudiant concerné (art. L.151-3).

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

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.

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