Un étudiant salarié doit-il être déclaré à la CCSS ?

Réponse courte

Oui, tout étudiant salarié doit être déclaré à la CCSS ; seule l'étendue de l'affiliation dépend du **type de contrat**. Un étudiant occupé dans le cadre d'un **contrat de travail classique** (CDI, CDD, temps partiel) doit être déclaré comme tout salarié, avec affiliation complète aux quatre branches de la sécurité sociale.

En revanche, l'emploi pendant les **vacances scolaires** sous contrat d'occupation de vacances bénéficie d'un régime dérogatoire selon l'article L.151-6 du Code du travail : exonération des cotisations maladie et pension, seule l'assurance accident restant obligatoire. Cette distinction commande le calcul des cotisations.

Dans tous les cas, l'employeur doit effectuer la **déclaration d'entrée** dans les 8 jours via le portail e-CCSS ou MyGuichet.lu. L'omission ou le retard expose à des sanctions administratives pouvant atteindre 5 000 euros par salarié.

Les stages obligatoires non rémunérés prévus par un établissement d'enseignement ne donnent pas lieu à déclaration CCSS, sous réserve d'attestation du ministère du Travail confirmant l'interdiction d'indemnisation.

Définition

Un **étudiant salarié** au sens large désigne toute personne inscrite dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur, luxembourgeois ou étranger, qui exerce une activité professionnelle rémunérée. Au Luxembourg, le droit de la sécurité sociale distingue deux situations juridiquement différentes : l'étudiant titulaire d'un contrat de travail classique, soumis au régime général de l'article 1er du Code de la sécurité sociale, et l'élève ou étudiant occupé pendant les vacances scolaires, relevant du régime spécifique des articles L.151-1 à L.151-9 du Code du travail.

L'**élève ou étudiant** au sens du chapitre sur l'emploi de vacances est défini par l'article L.151-2 comme toute personne âgée de 15 à 27 ans révolus, inscrite dans un établissement d'enseignement et suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. Cette qualité est également reconnue pendant les quatre mois suivant la fin de l'inscription scolaire ou du statut de volontaire.

Questions fréquentes

Comment déclarer un étudiant salarié à la CCSS et dans quels délais ?

La déclaration d'entrée doit être effectuée dans les 8 jours suivant le début du contrat via le portail e-CCSS (SECUline) ou MyGuichet.lu. L'employeur doit également procéder aux déclarations mensuelles des salaires (procédure DECSAL) et payer les cotisations dans les 10 jours après émission de l'extrait de compte.

Que se passe-t-il si un étudiant dépasse les limites du contrat d'occupation de vacances ?

Le dépassement des seuils de 2 mois ou 346 heures par année civile entraîne automatiquement la requalification en contrat de travail classique avec affiliation complète aux quatre branches de la sécurité sociale et régularisation rétroactive des cotisations dues.

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

Quelles sont les conditions pour bénéficier du régime d'exonération de cotisations pour l'emploi étudiant ?

L'exonération des cotisations maladie et pension s'applique uniquement aux élèves ou étudiants âgés de 15 à 27 ans révolus, inscrits dans un établissement d'enseignement, travaillant exclusivement pendant les vacances scolaires et dans la limite de 2 mois ou 346 heures par année civile.

Un étudiant salarié doit-il obligatoirement être déclaré à la CCSS au Luxembourg ?

Oui, tout étudiant salarié doit être déclaré à la CCSS dans les 8 jours suivant le début de son contrat. Cependant, le régime de cotisations varie selon le type de contrat : affiliation complète aux quatre branches pour un contrat classique, ou exonération des cotisations maladie et pension pour l'emploi de vacances (seule l'assurance accident reste obligatoire).

Conditions d’exercice

Critère	Contrat de travail classique	Contrat d'occupation de vacances
Base légale	Art. 1er CSS + Art. L.121-1 CT	Art. L.151-1 à L.151-9 CT
Âge minimum	15 ans (protection jeunes travailleurs)	15 ans minimum
Âge maximum	Aucun	27 ans révolus
Période	Toute l'année	Vacances scolaires uniquement
Durée maximale	Selon type de contrat	2 mois ou 346h par année civile
Affiliation maladie	**Obligatoire**	**Exonérée** (art. L.151-6)
Affiliation pension	**Obligatoire**	**Exonérée** (art. L.151-6)
Affiliation accident	Obligatoire	**Obligatoire**
Affiliation dépendance	Obligatoire	Selon cotisation maladie
Salaire minimum	SSM (gradué selon âge)	80% du SSM (gradué selon âge)

L'étudiant exerçant une activité salariée **hors vacances scolaires** ou dépassant les limites du contrat de vacances est soumis au régime général avec affiliation complète. La pluralité d'employeurs ne modifie pas cette règle : chaque employeur doit effectuer sa propre déclaration.

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

Modalités pratiques

Obligation	Délai / Modalité	Base légale
Déclaration d'entrée	8 jours après début du contrat	Art. 442 CSS
Support de déclaration	e-CCSS (SECUline) ou MyGuichet.lu	RGD 22.12.2006
Déclaration mensuelle des salaires	Mensuelle (procédure DECSAL)	Art. 442 CSS
Paiement des cotisations	10 jours après émission extrait compte	Art. 442 CSS
Vérification statut étudiant	Attestation d'inscription à jour	Recommandation

L'employeur doit vérifier le statut scolaire par une **attestation d'inscription** récente. Pour les contrats d'occupation de vacances, il convient de s'assurer que la durée cumulée chez tous les employeurs ne dépasse pas 2 mois ou 346 heures par année civile. Le dépassement de ces seuils entraîne la requalification en contrat de travail classique avec régularisation rétroactive des cotisations.

Les cotisations pour l'emploi de vacances se limitent à l'**assurance accident** (taux variable selon le secteur d'activité, généralement 0,70% à 2,85% à charge de l'employeur). Les cotisations allocations familiales sont également exonérées.

Pratiques et recommandations

La vérification du statut d'étudiant constitue la première étape indispensable avant toute embauche. L'employeur doit demander une attestation d'inscription scolaire récente et conserver ce document au dossier du salarié. Pour les personnes dont l'inscription a pris fin, le délai de quatre mois prévu par l'article L.151-2 permet encore de bénéficier du régime d'exonération des vacances scolaires.

Le respect des limites horaires et de durée du contrat de vacances nécessite un suivi rigoureux, notamment en cas de pluralité d'employeurs. Il est recommandé de demander au candidat une déclaration sur l'honneur mentionnant les éventuelles occupations antérieures dans l'année civile.

Les règles relatives à la protection des jeunes travailleurs (articles L.341-1 et suivants) s'appliquent intégralement aux étudiants mineurs, notamment concernant la durée maximale de travail, le travail de nuit et les travaux interdits ou réglementés.

En cas de doute sur le régime applicable ou sur la situation particulière d'un étudiant, l'employeur peut solliciter un avis écrit auprès de la CCSS ou de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1er CSS	Définition du champ d'application de l'assurance obligatoire
Art. 442 CSS	Obligations déclaratives et délais (8 jours)
Art. L.151-1 CT	Champ d'application de l'emploi de vacances
Art. L.151-2 CT	Définition de l'élève ou étudiant (15-27 ans)
Art. L.151-4 CT	Durée maximale (2 mois ou 346h/an)
Art. L.151-5 CT	Salaire minimum (80% du SSM)
Art. L.151-6 CT	Exonération des cotisations maladie et pension
Art. L.341-1 et s. CT	Protection des jeunes travailleurs
RGD 22.12.2006	Modalités de déclaration et de paiement des cotisations

Le régime d'exonération de l'article L.151-6 s'applique **exclusivement** aux occupations pendant les vacances scolaires. Tout emploi hors vacances ou dépassant les seuils légaux entraîne l'affiliation complète avec régularisation rétroactive des cotisations dues.

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.