

# Existe-t-il un âge limite pour bénéficiaire du statut d'étudiant salarié au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le statut d'étudiant salarié au Luxembourg est réservé aux personnes âgées de **15 ans révolus** et n'ayant **pas dépassé 27 ans accomplis** au moment de la conclusion du contrat. Cette limite s'applique strictement à la date de signature, conformément à l'article [L.151-2](#) du Code du travail.

L'étudiant doit être inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suivre un cycle à **temps plein**. Une personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de **4 mois** conserve également ce statut.

La durée maximale d'occupation est de **2 mois ou 346 heures** par année civile, tous contrats confondus. La rémunération ne peut être inférieure à **80 % du salaire social minimum**, graduée selon l'âge.

L'employeur doit conclure un contrat écrit avant l'entrée en service et en transmettre copie à l'**ITM** dans les 7 jours suivant le début du travail. L'étudiant est affilié uniquement à l'assurance accident.

## Définition

Le **contrat d'étudiant** est un régime spécifique prévu aux articles [L.151-1](#) à [L.151-9](#) du Code du travail luxembourgeois, distinct du contrat de travail classique. Il régit l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires, lorsque cette occupation a lieu contre salaire au service d'employeurs du secteur privé ou public.

Ce statut vise à permettre aux jeunes en formation de concilier activité professionnelle occasionnelle et obligations académiques, en bénéficiant de conditions particulières en matière de durée du travail, de rémunération minimale et de cotisations sociales allégées.

## Questions fréquentes

### Que se passe-t-il si un étudiant atteint 27 ans pendant l'exécution de son contrat ?

La condition d'âge s'apprécie uniquement au moment de la signature du contrat. La loi ne prévoit pas de caducité automatique du contrat si l'étudiant atteint 27 ans en cours d'exécution, le contrat reste donc valide jusqu'à son terme.

### Quel est l'âge limite pour bénéficier du statut d'étudiant salarié au Luxembourg ?

Le statut d'étudiant salarié est réservé aux personnes âgées de 15 ans révolus et n'ayant pas dépassé 27 ans accomplis au moment de la signature du contrat. Cette limite d'âge s'applique strictement à la date de conclusion du contrat, conformément à l'article [L.151-2](#) du Code du travail.

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

La durée maximale d'occupation est de 2 mois ou 346 heures par année civile, tous contrats confondus. La durée journalière ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire est limitée à 40 heures.

## Quelles sont les conditions pour qu'un étudiant puisse travailler avec ce statut ?

L'étudiant doit être inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et suivre un cycle à temps plein. Une personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois conserve également ce statut. L'occupation doit avoir lieu pendant les vacances scolaires.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du statut d'étudiant salarié, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies au moment de la conclusion du contrat.

Condition	Exigence	Base légale
Âge minimum	15 ans révolus	Art. <a href="#">L.151-2</a>
Âge maximum	27 ans non accomplis	Art. <a href="#">L.151-2</a>
Inscription scolaire	Établissement luxembourgeois ou étranger	Art. <a href="#">L.151-2</a>
Type d'enseignement	Cycle à horaire plein	Art. <a href="#">L.151-2</a>
Période de grâce	Inscription terminée depuis moins de 4 mois	Art. <a href="#">L.151-2</a> al. 2
Période d'emploi	Vacances scolaires	Art. <a href="#">L.151-1</a>

La condition d'âge s'apprécie au moment de la **signature du contrat**. Une personne ayant atteint 27 ans accomplis ne peut plus conclure de contrat d'étudiant, même si elle poursuit des études à temps plein. En revanche, la loi ne prévoit pas de caducité automatique du contrat si l'étudiant atteint 27 ans en cours d'exécution.

## Modalités pratiques

L'employeur doit respecter plusieurs obligations formelles et matérielles lors de l'embauche d'un étudiant salarié.

Élément	Valeur/Obligation	Base légale
Durée maximale	2 mois ou 346 heures par année civile	Art. <a href="#">L.151-4</a>
Rémunération minimale	80 % du SSM (graduée selon l'âge)	Art. <a href="#">L.151-5</a>
Forme du contrat	Écrit obligatoire, au plus tard à l'entrée en service	Art. <a href="#">L.151-3</a>
Notification <a href="#">ITM</a>	Dans les 7 jours suivant le début du travail	Art. <a href="#">L.151-3</a>
Assurance maladie/pension	Pas d'affiliation	Art. <a href="#">L.151-6</a>
Assurance accident	Affiliation obligatoire	Art. <a href="#">L.151-6</a>
Durée journalière maximale	8 heures	Art. <a href="#">L.211-5</a>
Durée hebdomadaire maximale	40 heures	Art. <a href="#">L.211-5</a>

Le contrat doit mentionner les informations essentielles prévues à l'article [L.151-3](#), notamment l'identité des parties, les dates de début et fin, la nature de l'emploi, la durée du travail, la rémunération et ses modalités de versement. L'employeur doit vérifier l'âge du candidat par pièce d'identité et obtenir une attestation d'inscription scolaire pour l'année en cours.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de contrôler systématiquement l'âge et le statut scolaire du candidat avant toute embauche. L'employeur doit conserver dans le dossier du salarié une copie de la pièce d'identité et de l'attestation d'inscription scolaire valide pour la période du contrat.

Le non-respect des conditions d'éligibilité expose l'employeur à un risque de **requalification** du contrat en contrat de travail de droit commun, avec application rétroactive des cotisations sociales et des droits afférents (congrés payés, protection maladie). Des sanctions administratives de **251 à 5.000 euros** par élève ou étudiant concerné peuvent également être prononcées.

En cas de doute sur l'éligibilité d'un candidat, notamment concernant la validité de son inscription scolaire à l'étranger ou l'interprétation de la période de grâce de 4 mois, il est conseillé de solliciter un avis auprès de l'**Inspection du travail et des mines** ([ITM](#)).

Les étudiants inscrits dans des établissements étrangers dont les vacances scolaires diffèrent de celles du Luxembourg peuvent être occupés pendant leurs propres périodes de vacances, sur présentation d'un certificat de scolarité attestant ces dates.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.151-1</a></b>	Champ d'application : occupation pendant les vacances scolaires
<b>Article <a href="#">L.151-2</a></b>	Définition de l'élève/étudiant : âge (15-27 ans), inscription, temps plein, période de grâce
<b>Article <a href="#">L.151-3</a></b>	Contrat écrit obligatoire, mentions obligatoires, notification <a href="#">ITM</a> sous 7 jours
<b>Article <a href="#">L.151-4</a></b>	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
<b>Article <a href="#">L.151-5</a></b>	Rémunération minimale : 80 % du SSM graduée selon l'âge
<b>Article <a href="#">L.151-6</a></b>	Régime social : exonération maladie/pension, affiliation accident
<b>Article <a href="#">L.151-7</a></b>	Dispositions applicables et exclusions (congé annuel, art. <a href="#">L.122-4</a> )
<b>Loi du 4 juin 2020</b>	Modification du Code du travail (régime actuel des art. <a href="#">L.151-1</a> à <a href="#">L.151-9</a> )

La condition d'âge de 27 ans s'apprécie exclusivement au moment de la **conclusion** du contrat. Un suivi rigoureux des attestations scolaires et de la durée cumulée d'occupation (346 heures maximum par année civile) est essentiel pour éviter toute requalification.

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.