

Un étudiant salarié peut-il travailler le week-end au Luxembourg ?

Réponse courte

Un **étudiant salarié** peut travailler le week-end au Luxembourg, sous réserve du respect des règles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et à la protection des jeunes travailleurs. Pour les étudiants majeurs (18 ans et plus), aucune interdiction spécifique ne s'applique au samedi ou au dimanche, à condition de respecter le **repos hebdomadaire de 44 heures consécutives** prévu à l'article [L.231-11](#).

Pour les étudiants mineurs (moins de 18 ans), le travail le samedi est autorisé, mais le travail le dimanche est **interdit** selon l'article [L.344-13](#), sauf dérogation sectorielle (hôtellerie, restauration, spectacles) ou autorisation de l'[ITM](#). Un repos compensatoire d'une journée doit être accordé dans les 12 jours suivant le dimanche travaillé.

L'employeur doit respecter la limite de **deux mois ou 346 heures** par année civile et mentionner les horaires dans le contrat conformément à l'article [L.151-3](#).

Définition

Un **étudiant salarié** au Luxembourg est une personne âgée de 15 à 27 ans accomplis, inscrite à temps plein dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur, et engagée sous **contrat d'étudiant** conformément aux articles [L.151-1](#) à [L.151-9](#) du Code du travail. Ce contrat permet à l'étudiant d'exercer une activité salariée pendant les vacances scolaires, dans la limite de deux mois ou 346 heures par année civile auprès d'un même employeur.

Le contrat d'étudiant est un **contrat de travail à durée déterminée** spécifique qui vise à concilier l'activité professionnelle temporaire avec la poursuite des études. Il est soumis à des règles particulières concernant la durée du travail, la rémunération minimale (80 % du salaire social minimum) et la protection des jeunes travailleurs.

Questions fréquentes

Quelles obligations l'employeur doit-il respecter pour faire travailler un étudiant le week-end ?

L'employeur doit mentionner les horaires de travail (y compris le week-end) dans le contrat d'étudiant, transmettre le contrat à l'ITM dans les 7 jours, vérifier l'âge de l'étudiant et l'existence d'éventuelles dérogations pour les mineurs. Il doit également assurer le respect des temps de repos légaux et tenir un registre des horaires effectués.

Quelles sont les conditions pour qu'un étudiant mineur travaille le dimanche ?

Un étudiant mineur peut travailler le dimanche uniquement dans certains secteurs (hôtels, restaurants, cafés, cliniques, spectacles) avec une dérogation sectorielle ou une autorisation individuelle de l'ITM. Il doit être exempté du travail un dimanche sur deux et recevoir une majoration salariale de 100 % ainsi qu'un repos compensatoire d'une journée dans les 12 jours suivants.

Quelles sont les durées maximales de travail pour un étudiant salarié le week-end ?

Un étudiant majeur peut travailler jusqu'à 10 heures par jour avec un repos quotidien de 11 heures consécutives. Un étudiant mineur est limité à 8 heures par jour avec un repos quotidien de 12 heures consécutives. Dans tous les cas, la durée totale du contrat d'étudiant ne peut dépasser 2 mois ou 346 heures par année civile.

Un étudiant salarié peut-il travailler le samedi et le dimanche au Luxembourg ?

Un étudiant salarié majeur (18 ans et plus) peut travailler le week-end sans restriction spécifique, à condition de respecter le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives. Pour les étudiants mineurs, le travail le samedi est autorisé, mais le travail le dimanche est interdit sauf dérogation sectorielle (hôtellerie, restauration, spectacles) ou autorisation de l'ITM.

Conditions d'exercice

Critère	Étudiant majeur (? 18 ans)	Étudiant mineur (< 18 ans)
Travail le samedi	Autorisé	Autorisé
Travail le dimanche	Autorisé	Interdit sauf dérogation
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives	2 jours consécutifs (dont dimanche en principe)
Repos quotidien	11 heures consécutives	12 heures consécutives
Durée maximale/jour	10 heures	8 heures
Dérogations dimanche	Non applicable	Hôtellerie, restauration, spectacles, cliniques
Base légale repos	Art. L.231-11	Art. L.344-12 et L.344-13

Pour les **étudiants mineurs**, l'article [L.344-13](#) du Code du travail interdit en principe le travail les dimanches et jours fériés légaux, sauf dérogations prévues au paragraphe (3) pour certains secteurs (hôtels, restaurants, cafés, cliniques, maisons d'enfants) sur autorisation ministérielle. Dans ce cas, les adolescents doivent être exempts du travail un dimanche sur deux.

Modalités pratiques

Obligation	Délai/Durée	Base légale
Durée maximale du contrat	2 mois ou 346 heures/an	Art. L.151-4
Repos compensatoire (dimanche mineur)	1 journée dans les 12 jours	Art. L.344-13(4)
Majoration travail dimanche (mineur)	100 %	Art. L.344-14
Rémunération minimale	80 % du SSM	Art. L.151-5
Transmission contrat à l' ITM	7 jours après début	Art. L.151-3

L'employeur doit mentionner dans le contrat d'étudiant les **horaires de travail** prévus, y compris les éventuels services le week-end. Pour les mineurs, toute affectation à un poste le dimanche nécessite une vérification préalable de l'existence d'une dérogation sectorielle ou d'une autorisation individuelle délivrée par l'ITM.

Pour les étudiants majeurs, les **majorations salariales** pour travail dominical ne sont obligatoires que si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit expressément. Pour les mineurs, la majoration de 100 % est légalement prévue à l'article L.344-14.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de planifier les horaires des étudiants salariés en tenant compte de leur **âge**, de leur statut scolaire et des contraintes légales applicables. Pour les mineurs, vérifiez systématiquement l'éligibilité à une dérogation avant toute planification de travail le dimanche et documentez toute autorisation obtenue.

L'employeur doit assurer la **traçabilité des horaires** effectués, notamment pour garantir le respect des durées maximales de travail et des temps de repos. Le registre prévu à l'article L.344-3 doit mentionner les dimanches et jours fériés passés au service de l'employeur.

Une attention particulière doit être portée à la **sécurité et à la santé** des jeunes travailleurs. L'article L.343-2 impose une évaluation des risques avant le début du travail, portant notamment sur l'organisation du temps de travail.

Il est conseillé d'informer les étudiants salariés de leurs droits et obligations et de consulter régulièrement les circulaires de l'ITM pour toute évolution réglementaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.151-1</u> à <u>L.151-9</u>	Contrat d'étudiant (définition, durée, rémunération, obligations)
Art. <u>L.341-1</u>	Définition des jeunes, enfants et adolescents
Art. <u>L.343-2</u>	Évaluation des risques pour les jeunes travailleurs
Art. <u>L.344-12</u>	Repos journalier (12h) et hebdomadaire (44h) des adolescents
Art. <u>L.344-13</u>	Interdiction du travail dominical des adolescents et dérogations
Art. <u>L.344-14</u>	Majoration de 100 % pour travail dominical des adolescents
Art. <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire de 44 heures pour les salariés majeurs
Loi du 4 juin 2020	Modification du Code du travail relative au travail des étudiants

L'employeur doit impérativement vérifier l'**âge de l'étudiant** et la légalité de l'affectation le week-end avant toute planification. Le non-respect des règles relatives au travail des jeunes expose à des sanctions pénales de 251 à 25.000 euros (art. [L.345-2](#)).

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.