# Un étudiant salarié peut-il travailler le week-end ?

## Réponse courte

Oui. Le **samedi** est libre pour tout étudiant, majeur ou mineur, sous réserve des durées maximales et des repos. Le **dimanche** obéit au régime de droit commun : interdit en principe, il est permis dans les secteurs d'exception — horeca, vente au détail (4 heures maximum), santé et soins, transports, spectacles publics, agriculture, entreprises à marche continue (art. L.231-1 à L.231-6).

Point souvent mal compris : l'interdiction dominicale renforcée des adolescents ne s'applique **pas** aux jobs de vacances — l'article L.151-7 écarte expressément le paragraphe (1) de l'article L.344-13 pour l'occupation d'élèves et d'étudiants. Un étudiant mineur peut donc travailler le dimanche dans les mêmes secteurs qu'un adulte, sans autorisation ministérielle.

Les contreparties diffèrent selon l'âge : majoration de **70 %** et repos compensatoire pour le majeur (art. L.231-7), majoration de **100 %** et journée entière de repos compensatoire dans les 12 jours pour le mineur, qui conserve aussi son repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

## Définition

Un **étudiant salarié** est une personne âgée de 15 à 27 ans accomplis, inscrite à temps plein dans un établissement d'enseignement, engagée sous **contrat d'engagement** pendant les vacances scolaires (art. L.151-1 à L.151-9), dans la limite de deux mois ou 346 heures par année civile, tous employeurs confondus. Pour le travail dominical, ce statut produit un effet singulier : l'article L.151-7 rend applicable le droit commun du repos dominical mais écarte l'interdiction spécifique frappant les adolescents, si bien que l'étudiant mineur est traité comme un salarié ordinaire pour l'accès au travail du dimanche, tout en conservant les contreparties renforcées des jeunes travailleurs.

## Questions fréquentes

**Quelle majoration de salaire pour un étudiant qui travaille le dimanche ?**

70 % pour l'étudiant majeur, avec repos compensatoire (article L. 231-7) ; 100 % pour l'étudiant mineur (article L. 344-14), avec une journée entière de repos compensatoire dans les 12 jours suivant le dimanche travaillé.

**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 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.


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

**Un étudiant mineur peut-il travailler le dimanche pendant son job de vacances ?**

Oui, dans les mêmes secteurs d'exception qu'un adulte et sans autorisation ministérielle : l'article L. 151-7 écarte l'interdiction dominicale des adolescents (article L. 344-13, paragraphe 1) pour l'occupation d'élèves et d'étudiants. Restent dus la majoration de 100 % et une journée entière de repos compensatoire dans les 12 jours.

**Un job étudiant le samedi et le dimanche est-il légal au Luxembourg ?**

Le samedi est libre pour tout étudiant. Le dimanche suit le droit commun : interdit en principe, il est permis dans les secteurs d'exception comme l'horeca, la vente au détail (4 heures maximum), la santé, les transports ou les spectacles publics (articles L. 231-1 à L. 231-6 du Code du travail).

## Conditions d’exercice

Le samedi est libre ; le dimanche n'est permis que dans les secteurs d'exception du droit commun, pour les majeurs comme pour les mineurs.

| Critère | Étudiant majeur (? 18 ans) | Étudiant mineur (< 18 ans) |
|---|---|---|
| **Travail le samedi** | Autorisé | Autorisé |
| **Travail le dimanche** | Permis dans les secteurs d'exception (art. L.231-4 à L.231-6) | Permis dans les mêmes secteurs — L.344-13 (1) écarté par L.151-7 |
| **Majoration dominicale** | 70 % (art. L.231-7) | 100 % (art. L.344-14) |
| **Repos compensatoire** | Journée entière si plus de 4 h travaillées | Journée entière dans les 12 jours (art. L.344-13 (4)) |
| **Repos hebdomadaire** | 44 heures consécutives (art. L.231-11) | 2 jours consécutifs (art. L.344-12) |
| **Repos quotidien** | 11 heures consécutives | 12 heures consécutives |
| **Travail de nuit** | Régime de droit commun | Interdit (art. L.344-15) |

## Modalités pratiques

Les principaux secteurs ouverts au travail dominical et les contreparties se résument ainsi.


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

| Élément | Détail | Base légale |
|---|---|---|
| **Secteurs ouverts le dimanche** | Horeca, pharmacies, entreprises foraines, agriculture-viticulture, spectacles publics, transports, santé et soins, services domestiques, musées, marche continue | Art. L.231-6 |
| **Vente au détail** | 4 heures maximum le dimanche (extension possible à 8 h certains dimanches) | Art. L.231-4 |
| **Durée maximale du contrat** | 2 mois ou 346 heures par an, tous employeurs confondus | Art. L.151-4 |
| **Rémunération minimale** | 80 % du salaire social minimum, gradué selon l'âge | Art. L.151-5 |
| **Transmission du contrat à l'ITM** | Dans les 7 jours suivant le début du travail | Art. L.151-3 |

## Pratiques et recommandations

Planifiez les horaires selon l'**âge** de l'étudiant : pour un mineur, la paie du dimanche se calcule à 100 % de majoration comme pour tout travail dominical des adolescents, le repos compensatoire d'une journée entière se programme dans les 12 jours, et le planning doit préserver deux jours de repos consécutifs par semaine ainsi que l'interdiction du travail de nuit.

Assurez la **traçabilité des horaires** : pour un mineur, le registre prévu à l'article L.344-3 doit mentionner les dimanches passés au service de l'employeur ; pour tous, les heures du dimanche justifient les majorations versées.

Vérifiez que votre activité relève bien d'un **secteur d'exception** avant de planifier un dimanche — l'emploi d'un jeune dans l'horeca en est l'exemple type : hors exceptions, l'interdiction de droit commun s'applique à l'étudiant comme à tout salarié, quel que soit son âge. L'évaluation des risques préalable de l'article L.343-2 reste due pour tout jeune de moins de 18 ans.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.151-7** | Application du droit commun aux élèves et étudiants ; exclusion expresse du paragraphe (1) de l'article L.344-13 |
| **Art. L.231-1 à L.231-6** | Interdiction dominicale de principe et secteurs d'exception |
| **Art. L.231-7** | Repos compensatoire et majoration de 70 % du travail dominical de droit commun |
| **Art. L.344-14** | Majoration de 100 % du travail dominical des adolescents |
| **Art. L.344-13(4)** | Journée entière de repos compensatoire dans les 12 jours pour l'adolescent |
| **Art. L.344-12** | Repos quotidien de 12 heures et repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs des adolescents |
| **Art. L.231-11** | Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives des salariés majeurs |

L'écart de l'interdiction dominicale des adolescents ne vaut que pour l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires au sens du chapitre L. 151. Un adolescent salarié ou apprenti hors de ce cadre reste soumis à l'interdiction de l'article L.344-13 et à ses dérogations ministérielles.

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.