

Une entreprise peut-elle remplacer un salarié absent par un étudiant salarié ?

Réponse courte

Oui, mais uniquement pendant les **vacances scolaires** de l'étudiant, dans la limite de **2 mois ou 346 heures** par année civile. Ce dispositif est régi par les articles [L.151-1](#) à [L.151-9](#) du Code du travail.

L'étudiant doit être âgé de **15 à 27 ans** et inscrit dans un établissement d'enseignement. Un **contrat d'engagement écrit** est obligatoire avant l'entrée en service. Le salaire minimum correspond à **80% du SSM**, modulé selon l'âge.

Cette solution convient aux remplacements de courte durée coïncidant avec les vacances scolaires. Pour des besoins de remplacement hors vacances ou de plus longue durée, l'employeur doit recourir au [CDD classique](#) ou au **travail intérimaire**.

Le non-respect des conditions expose l'employeur à une amende de **251 à 5.000 euros** par étudiant concerné, pouvant être doublée en cas de récidive.

Définition

L'**étudiant salarié** au sens du Code du travail est toute personne âgée de quinze ans au moins et n'ayant pas dépassé l'âge de vingt-sept ans accomplis, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, et suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein.

Ce régime s'applique également à la personne dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire au sens de la loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes a pris fin depuis moins de quatre mois.

Le **contrat d'engagement** est un contrat spécifique, distinct du contrat à durée déterminée classique. Il ne peut être conclu que pour une occupation pendant les vacances scolaires ou universitaires de l'étudiant, au service d'employeurs du secteur privé ou public.

Questions fréquentes

Peut-on embaucher un étudiant salarié pour remplacer un employé absent au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement pendant les vacances scolaires de l'étudiant et dans la limite de 2 mois ou 346 heures par année civile. L'étudiant doit être âgé de 15 à 27 ans et inscrit dans un établissement d'enseignement. Un contrat d'engagement écrit est obligatoire avant l'entrée en service.

Quel est le salaire minimum d'un étudiant salarié au Luxembourg ?

Le salaire minimum correspond à 80% du SSM non qualifié pour les étudiants de 18 ans et plus (environ 2.163 € brut en mai 2025). Pour les 17-18 ans, il est réduit de 20% supplémentaires, et pour les 15-17 ans, de 25% supplémentaires par rapport au SSM.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas de non-respect des règles sur l'emploi étudiant ?

L'employeur s'expose à une amende de 251 à 5.000 euros par étudiant concerné, pouvant être doublée en cas de récidive. Tout dépassement de la durée légale ou occupation hors vacances scolaires peut également entraîner la requalification en contrat de travail ordinaire.

Quelles sont les conditions d'âge et d'inscription pour qu'un étudiant puisse travailler comme salarié ?

L'étudiant doit être âgé de 15 à 27 ans accomplis et inscrit dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. La condition est également remplie si l'inscription a pris fin depuis moins de quatre mois.

Conditions d'exercice

Critère	Exigence	Base légale
Âge	15 à 27 ans accomplis	Art. L.151-2
Inscription	Établissement d'enseignement (LU ou étranger)	Art. L.151-2
Période d'occupation	Exclusivement pendant les vacances scolaires	Art. L.151-1
Durée maximale	2 mois ou 346 heures par année civile	Art. L.151-4
Contrat écrit	Obligatoire avant l'entrée en service	Art. L.151-3
Salaire minimum	80% du SSM, gradué selon l'âge	Art. L.151-5

La condition d'inscription scolaire est également remplie si l'inscription a pris fin depuis moins de quatre mois. La durée maximale s'applique même en cas de pluralité de contrats ou d'employeurs.

Modalités pratiques

Élément	Détail	Remarque
Durée max. temps plein	2 mois (40h/semaine)	346 heures totales
Durée max. mi-temps	4 mois (20h/semaine)	346 heures totales
Salaire 18 ans et plus	80% du SSM non qualifié	Environ 2.163 € brut (mai 2025)
Salaire 17-18 ans	80% × 80% du SSM	Réduction de 20%
Salaire 15-17 ans	80% × 75% du SSM	Réduction de 25%
Assurance accident	Obligatoire	À charge de l'employeur
Assurance maladie/pension	Non applicable	Exonération légale

Le contrat d'engagement doit mentionner : identité des parties, dates de début et fin, nature de l'emploi, durée du travail, salaire et modalités de paiement, conditions de résiliation, organisme de sécurité sociale compétent.

L'employeur transmet le contrat sous format papier ou électronique et doit conserver un justificatif de transmission.

Pratiques et recommandations

Pour optimiser le recours aux étudiants en remplacement, l'employeur doit anticiper les besoins en fonction du calendrier des vacances scolaires luxembourgeoises (Toussaint, Noël, Carnaval, Pâques, été). Une vérification systématique de l'attestation d'inscription scolaire avant signature du contrat est indispensable.

Un temps de formation et d'encadrement adapté doit être prévu, l'étudiant n'ayant généralement pas d'expérience professionnelle significative. Les conditions de travail et de sécurité applicables sont identiques à celles des autres salariés.

La tenue d'un registre des contrats étudiants permet d'assurer le suivi et de démontrer la conformité en cas de contrôle. Les documents doivent être conservés pendant la durée légale applicable aux documents sociaux.

Pour les besoins de remplacement hors périodes de vacances scolaires, l'employeur privilégiera le CDD de remplacement ou le travail intérimaire, ces solutions n'étant pas soumises aux restrictions temporelles du contrat d'engagement étudiant.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.151-1</u>	Champ d'application : occupation pendant les vacances scolaires
Art. <u>L.151-2</u>	Définition de l'élève/étudiant : 15-27 ans, inscription scolaire
Art. <u>L.151-3</u>	Contrat écrit obligatoire, mentions requises, sanctions
Art. <u>L.151-4</u>	Durée maximale : 2 mois ou 346 heures par année civile
Art. <u>L.151-5</u>	Rémunération minimale : 80% du SSM gradué selon l'âge
Art. <u>L.151-6</u>	Régime social : exonération maladie/pension, assurance accident obligatoire
Art. <u>L.151-7</u>	Conditions de travail applicables et exceptions
Art. <u>L.151-9</u>	Contrôle par l'Inspection du travail et des mines

Le contrat d'engagement étudiant ne peut servir qu'à des remplacements ponctuels coïncidant avec les vacances scolaires. Tout dépassement de la durée légale ou occupation hors vacances expose à des sanctions et peut entraîner la requalification en contrat de travail ordinaire.

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.