

L'étudiant salarié a-t-il droit aux indemnités de congé annuel ?

Réponse courte

L'étudiant salarié bénéficie des **mêmes droits au congé annuel** que tout autre salarié dès lors qu'il est lié par un contrat de travail, quel que soit le temps de travail. Le droit au congé naît après **3 mois de travail ininterrompu** auprès du même employeur.

Le minimum légal est de **26 jours ouvrables** par an pour les salariés de 18 ans et plus, ou **25 jours** pour les adolescents de moins de 18 ans. L'acquisition est proportionnelle au temps de travail effectif, à raison d'**un douzième par mois** complet.

L'**indemnité de congé** correspond au salaire journalier moyen des 3 mois précédant le congé. Le calcul s'effectue en divisant le salaire mensuel brut par **173 heures**, accessoires inclus.

En cas de **fin de contrat**, l'étudiant a droit à une indemnité compensatoire pour les jours de congé acquis mais non pris, versée au moment du départ.

Définition

L'étudiant salarié est une personne inscrite dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur, engagée sous contrat de travail en parallèle de ses études. Au Luxembourg, le statut d'étudiant salarié ne constitue pas une catégorie juridique distincte : les règles du congé annuel payé s'appliquent de manière identique à tout salarié, sous réserve des dispositions spécifiques aux adolescents de moins de 18 ans prévues au Livre III, Titre IV du Code du travail. L'étudiant acquiert et exerce ses droits à congé selon les mêmes modalités que les autres salariés de l'entreprise.

Questions fréquentes

Combien de temps faut-il travailler pour acquérir des droits à congé en tant qu'étudiant salarié ?

Le droit au congé naît après 3 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur. L'acquisition est ensuite proportionnelle au temps de travail effectif, à raison d'un douzième par mois complet de travail accompli.

Comment est calculée l'indemnité de congé annuel pour un étudiant salarié ?

L'indemnité de congé correspond au salaire journalier moyen des 3 mois précédant le congé. Le calcul s'effectue en divisant le salaire mensuel brut par 173 heures, accessoires inclus. Pour les contrats à temps partiel, l'indemnité est calculée au prorata du temps de travail effectif.

L'étudiant salarié a-t-il droit aux mêmes congés payés qu'un salarié classique au Luxembourg ?

Oui, l'étudiant salarié bénéficie des mêmes droits au congé annuel que tout autre salarié dès lors qu'il est lié par un contrat de travail. Il a droit à 26 jours ouvrables par an s'il a 18 ans ou plus, ou 25 jours s'il a moins de 18 ans, après 3 mois de travail ininterrompu chez le même employeur.

Que se passe-t-il si l'étudiant salarié quitte son emploi avant d'avoir pris ses congés ?

En cas de fin de contrat, l'étudiant a droit à une indemnité compensatoire pour les jours de congé acquis mais non pris. Cette indemnité doit être versée par l'employeur au moment du départ du salarié, calculée selon les mêmes règles que l'indemnité de congé normale.

Conditions d'exercice

L'étudiant salarié bénéficie du droit au congé annuel payé dès lors qu'il est lié par un contrat de travail, quelle que soit la durée ou la nature de ce contrat. Le droit naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur. L'acquisition est proportionnelle à la période de travail effectif accomplie.

Critère	Salarié adulte (? 18 ans)	Adolescent (< 18 ans)
Congé annuel minimum	26 jours ouvrables	25 jours ouvrables
Base légale	Article L.233-4	Article L.344-16
Condition d'ancienneté	3 mois de travail ininterrompu	3 mois de travail ininterrompu
Calcul proportionnel	1/12 par mois complet	1/12 par mois complet
Temps partiel	Droits proportionnels	Droits proportionnels

Modalités pratiques

L'indemnité de congé annuel correspond à la rémunération normale que l'étudiant aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période de congé. Le calcul repose sur le salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement la prise du congé.

Élément de calcul	Règle applicable	Base légale
Période de référence	3 mois précédant le congé	Art. L.233-14
Diviseur horaire	173 heures	Art. L.233-14
Éléments inclus	Salaire brut + accessoires périodiques	Art. L.233-14
Éléments exclus	Gratifications, primes de bilan	Art. L.233-14
Salaire variable	Moyenne des 12 mois précédents	Art. L.233-14
Fin de contrat	Indemnité compensatoire pour jours non pris	Art. L.233-12

Pour les contrats à temps partiel, l'indemnité est calculée au prorata du temps de travail effectif. En cas de cessation du contrat avant la prise des congés acquis, l'employeur verse une indemnité compensatoire au moment du départ du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préciser dans le contrat de travail la période de référence pour l'acquisition des congés et les modalités de prise, notamment pour les contrats de courte durée. L'employeur doit informer l'étudiant salarié de ses droits dès l'embauche et tenir un registre des congés conformément à l'article [L.233-17](#).

En cas de pluralité d'employeurs, chaque employeur calcule les droits à congé sur la base du temps de travail effectué dans son entreprise. Les fractions de mois dépassant 15 jours de calendrier comptent comme mois entier pour l'acquisition du congé.

L'employeur veille à ce que le congé soit effectivement pris au cours de l'année de calendrier. Un report jusqu'au 31 mars de l'année suivante est possible exceptionnellement si les besoins du service s'y opposent.

Pour les adolescents, l'employeur doit respecter les dispositions protectrices du Livre III, Titre IV, notamment en matière de repos et de conditions de travail, en complément des règles générales sur le congé annuel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.233-1	Droit au congé payé de récréation pour tous les salariés
Article L.233-2	Champ d'application : salariés et personnes en formation professionnelle
Article L.233-4	Durée minimale : 26 jours ouvrables, indépendamment de l'âge
Article L.233-6	Naissance du droit après 3 mois de travail ininterrompu
Article L.233-7	Congé proportionnel : 1/12 par mois de travail entier
Article L.233-12	Indemnité compensatoire en cas de fin de contrat
Article L.233-14	Calcul de l'indemnité : salaire journalier moyen (diviseur 173h)
Article L.233-17	Obligation de tenue d'un registre des congés
Article L.344-16	Congé des adolescents : 25 jours ouvrables minimum

L'employeur qui ne respecte pas l'octroi ou le paiement de l'indemnité de congé s'expose à des sanctions pénales (amende de 251 à 5.000 €) et à des réclamations devant le tribunal du travail. Il est impératif de documenter l'acquisition et la prise des congés.

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.