

L'étudiant salarié est-il soumis au règlement intérieur de l'entreprise ?

Réponse courte

L'**étudiant salarié** est pleinement soumis au règlement intérieur de l'entreprise au même titre que les autres salariés. Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois ne prévoit d'exception pour ce statut particulier.

Selon l'article [L.151-7](#), les dispositions légales et conventionnelles régissant les conditions de travail et la protection des salariés sont applicables aux étudiants occupés pendant les vacances scolaires. Cela inclut le respect des règles de **discipline, sécurité, hygiène et utilisation des équipements**.

L'employeur doit informer l'étudiant de l'existence et du contenu du règlement intérieur dès l'entrée en service. La délégation du personnel veille à l'exécution de ce règlement conformément à l'article [L.414-3](#).

Toute violation du règlement intérieur peut entraîner des **sanctions disciplinaires**, dans le respect des procédures légales et du principe de proportionnalité.

Définition

L'étudiant salarié est une personne âgée de **15 à 27 ans accomplis**, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, suivant un cycle d'enseignement à horaire plein, et exerçant une activité salariée pendant les vacances scolaires. Ce statut est régi par les articles [L.151-1](#) à [L.151-9](#) du Code du travail luxembourgeois, introduits par la loi du 4 juin 2020.

Le règlement intérieur est un document écrit émanant de l'employeur, fixant les règles générales et permanentes relatives à la discipline, à l'hygiène, à la sécurité et au fonctionnement de l'entreprise. Contrairement au droit français, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de cadre législatif spécifique définissant son contenu obligatoire ou ses modalités d'adoption. Il est néanmoins reconnu par la jurisprudence comme un instrument légitime du pouvoir de direction de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il informer l'étudiant salarié du règlement intérieur ?

L'employeur doit informer l'étudiant salarié du règlement intérieur dès l'entrée en service. Cette information peut être effectuée par affichage, remise d'un exemplaire ou mise à disposition sur un support accessible. Il est recommandé de prévoir une séance d'accueil spécifique et de remettre un document synthétique reprenant les principales obligations.

L'étudiant salarié doit-il respecter le règlement intérieur de l'entreprise au Luxembourg ?

Oui, l'étudiant salarié est pleinement soumis au règlement intérieur de l'entreprise au même titre que les autres salariés. Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois ne prévoit d'exception pour ce statut particulier, et l'article [L.151-7](#) confirme que les dispositions légales régissant les conditions de travail s'appliquent aux étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Quelles sanctions peuvent être appliquées à un étudiant salarié qui viole le règlement intérieur ?

L'étudiant salarié peut faire l'objet des mêmes sanctions disciplinaires que les autres salariés en cas de violation du règlement intérieur, allant de l'avertissement au licenciement pour faute grave selon l'article L.124-10. Les sanctions doivent respecter le principe de proportionnalité et les garanties procédurales applicables à tout salarié.

Qui peut bénéficier du statut d'étudiant salarié au Luxembourg ?

Le statut d'étudiant salarié concerne les personnes âgées de 15 à 27 ans accomplis, inscrites dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, suivant un cycle d'enseignement à horaire plein, et exerçant une activité salariée pendant les vacances scolaires.

Conditions d'exercice

L'étudiant salarié est considéré comme un salarié à part entière pendant la durée de son contrat. Il est donc soumis aux mêmes obligations que les autres membres du personnel en matière de respect des règles internes de l'entreprise.

Critère	Étudiant salarié	Salarié ordinaire
Soumission au règlement intérieur	Oui	Oui
Protection contre le licenciement abusif	Oui (art. L.124-11)	Oui
Droit à l'information sur les règles	Oui	Oui
Application des règles de sécurité	Oui (art. L.311-2)	Oui
Sanctions disciplinaires applicables	Oui	Oui

L'article [L.311-2](#) du Code du travail précise explicitement que les **élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires** sont inclus dans la définition de « salariés » aux fins des dispositions relatives à la sécurité au travail.

Modalités pratiques

L'employeur doit informer l'étudiant salarié du règlement intérieur dès l'entrée en service. Cette information peut être effectuée par affichage, remise d'un exemplaire ou mise à disposition sur un support accessible.

Obligation	Délai / Modalité	Base légale
Contrat écrit obligatoire	Au plus tard à l'entrée en service	Art. L.151-3
Durée maximale du contrat	2 mois ou 346 heures par année civile	Art. L.151-4
Salaire minimum	80% du SSM (gradué selon l'âge)	Art. L.151-5
Affiliation assurance accidents	Obligatoire	Art. L.151-6
Information sur le règlement intérieur	Dès l'entrée en service	Jurisprudence

L'étudiant salarié est tenu de respecter l'ensemble des dispositions du règlement intérieur, notamment celles relatives à la discipline, à la sécurité, à l'hygiène, aux horaires de travail et à l'utilisation des équipements. Toute violation peut entraîner des sanctions, allant de l'avertissement au licenciement pour faute grave selon l'article [L.124-10](#).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'adapter la communication du règlement intérieur aux étudiants salariés, compte tenu de leur expérience professionnelle généralement limitée. L'employeur peut prévoir une **séance d'accueil spécifique** présentant les règles essentielles de l'entreprise.

La remise d'un document synthétique reprenant les principales obligations (horaires, consignes de sécurité, utilisation des équipements, interdictions) facilite la compréhension et constitue une preuve de l'information transmise.

En cas de modification du règlement intérieur pendant la durée du contrat, l'étudiant doit être informé dans les mêmes conditions que les autres salariés. La délégation du personnel doit être consultée préalablement à toute modification substantielle.

Les obligations de l'étudiant salarié ne peuvent être allégées du seul fait de la brièveté ou de la spécificité de son contrat. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur s'exerce dans le respect du principe de **proportionnalité** et des garanties procédurales applicables à tout salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.151-1 à L.151-9	Statut de l'étudiant salarié : conditions, contrat, salaire minimum, affiliation sociale
Article L.151-7	Application aux étudiants des dispositions légales et conventionnelles sur les conditions de travail
Article L.311-2	Définition des salariés incluant les étudiants occupés pendant les vacances scolaires
Article L.414-3, §1, 2°	Mission de la délégation du personnel : avis sur le règlement intérieur et surveillance de son exécution
Article L.417-1	Le règlement intérieur ne peut entraver l'exercice de la mission de délégué du personnel
Article L.124-10	Résiliation pour motif grave : procédure et conditions
Article L.124-11	Définition du licenciement abusif

L'employeur doit veiller à ce que l'étudiant salarié reçoive une information claire et traçable sur le règlement intérieur dès l'embauche, afin de prévenir tout litige relatif aux sanctions disciplinaires. Un accompagnement adapté est recommandé.

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.