

Une entreprise peut-elle appliquer sa grille salariale aux étudiants salariés ?

Réponse courte

Oui, à une condition : tous les échelons appliqués aux étudiants doivent respecter le **minimum légal de 80%** du salaire social minimum prévu par l'article L.151-5 du Code du travail. Si certains niveaux sont inférieurs à ce seuil, ils ne peuvent pas être appliqués aux contrats étudiants.

Le contrat d'occupation étudiant relève d'un régime juridique distinct des articles L.151-1 à L.151-9, avec des règles spécifiques de rémunération. L'employeur peut appliquer une grille supérieure au minimum légal, mais ne peut jamais descendre en dessous du plancher de 80% du SSM non qualifié.

La graduation par âge prévue à l'article L.222-5 pour les **adolescents salariés** (75% pour 15-17 ans, 80% pour 17-18 ans) ne s'applique pas automatiquement aux étudiants, dont le régime est fixé par l'article L.151-5. Il est recommandé de prévoir une grille distincte ou des exceptions documentées pour les contrats étudiants.

Définition

La **grille salariale** est un système de classification interne ou conventionnelle fixant les niveaux de rémunération selon des critères comme la qualification, l'ancienneté ou la fonction. Le **contrat d'occupation étudiant** est un contrat spécifique permettant l'emploi d'élèves et étudiants pendant leurs vacances scolaires, régi par les articles L.151-1 à L.151-9 du Code du travail. Ce contrat est distinct du contrat à durée indéterminée (CDI) et du contrat à durée déterminée (CDD) classique, avec des règles propres en matière de rémunération, de durée et de cotisations sociales.

Questions fréquentes

Comment adapter une grille salariale pour les contrats étudiants ?

Il faut vérifier que chaque échelon respecte le minimum de 80% du SSM non qualifié. Les échelons inférieurs doivent être relevés au minimum légal étudiant. Il est recommandé de distinguer explicitement dans la grille les niveaux applicables aux étudiants et ceux applicables aux salariés en CDI.

Peut-on appliquer la même grille salariale aux étudiants et aux salariés en CDI au Luxembourg ?

L'application d'une grille salariale identique n'est possible que si tous les échelons respectent le minimum légal de 80% du salaire social minimum prévu pour les étudiants par l'article L.151-5 du Code du travail. Si certains niveaux sont inférieurs à ce seuil, ils ne peuvent pas être appliqués aux contrats étudiants.

Quel est le salaire minimum légal pour un étudiant au Luxembourg ?

Les étudiants âgés de 15 à 27 ans inscrits dans un établissement d'enseignement doivent percevoir au minimum 80% du salaire social minimum non qualifié, conformément à l'article L.151-5 du Code du travail. Ce taux peut être gradué selon l'âge de l'étudiant.

Quels sont les risques en cas de non-respect du salaire minimum étudiant ?

L'employeur s'expose à une amende de 251 à 25.000 euros pour non-respect du salaire minimum selon l'article L.222-10. En cas de non-conformité du contrat étudiant, celui-ci est réputé fait sous contrat de louage de service classique.

Conditions d'exercice

Catégorie	Salaire minimum légal	Base légale	Graduation par âge
Salarié CDI adulte	100% du SSM non qualifié	Art. L.222-1	Non applicable
Salarié CDI qualifié	120% du SSM (majoration 20%)	Art. L.222-4	Non applicable
Étudiant (15-27 ans)	80% du SSM non qualifié	Art. L.151-5	Graduation possible selon âge
Adolescent salarié 17-18 ans	80% du SSM	Art. L.222-5	Oui
Adolescent salarié 15-17 ans	75% du SSM	Art. L.222-5	Oui

L'employeur doit vérifier que chaque échelon de sa grille salariale respecte le minimum applicable à la catégorie concernée. Les étudiants âgés de **15 à 27 ans** et inscrits dans un établissement d'enseignement relèvent exclusivement du régime de l'article [L.151-5](#). La durée maximale d'occupation est de **2 mois ou 346 heures** par année civile.

Modalités pratiques

Situation	Application de la grille CDI	Condition
Échelon ? 80% SSM	Possible	Aucune adaptation requise
Échelon < 80% SSM	Impossible	Relever au minimum légal étudiant
Convention collective	Application partielle	Sous réserve du plancher L.151-5
Majorations ancienneté/qualification	Facultatives	À discrétion de l'employeur

L'article [L.151-7](#) précise que les dispositions légales et conventionnelles régissant les conditions de travail s'appliquent aux étudiants, **sous réserve de l'article [L.151-5](#)** sur le salaire minimum. Les majorations liées à l'ancienneté ou à la qualification ne sont pas automatiquement dues aux étudiants, sauf disposition plus favorable de l'employeur ou d'une convention collective.

Le salaire doit être mentionné dans le contrat écrit conformément à l'article [L.151-3](#), point 6°, en tenant compte du minimum de 80% du SSM. L'employeur doit transmettre copie du contrat à l'[ITM](#) dans les 7 jours suivant le début du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **distinguer explicitement** dans la grille salariale les niveaux applicables aux étudiants et ceux applicables aux salariés en CDI. Cette différenciation permet d'éviter toute infraction au Code du travail et de garantir la conformité aux minimums légaux différenciés.

L'employeur doit veiller à ce que les étudiants ne soient pas affectés à des postes nécessitant une qualification ou une expérience incompatible avec un emploi étudiant. Le contrat d'occupation étudiant est limité aux **vacances scolaires** et à des tâches temporaires.

Il est conseillé de **formaliser par écrit** les modalités de rémunération applicables aux étudiants dans le contrat et de conserver un tableau de correspondance entre les postes et les minima applicables. L'occupation d'étudiants ne donne pas lieu à affiliation maladie/pension mais reste soumise à l'assurance accidents.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-1	Champ d'application du contrat d'occupation étudiant
Art. L.151-5	Salaire minimum étudiant : 80% du SSM non qualifié, gradué selon l'âge
Art. L.151-7	Application des dispositions légales et conventionnelles aux étudiants
Art. L.222-1	Principe du salaire social minimum pour tous les salariés
Art. L.222-4	Majoration de 20% pour salariés qualifiés
Art. L.222-5	Graduation du SSM pour adolescents salariés (75-80% selon âge)
Art. L.222-7	Caractère obligatoire des taux du SSM, interdiction d'abattement

L'application d'une grille salariale unique sans vérification des minima légaux expose l'employeur à une amende de **251 à 25.000 euros** pour non-respect du salaire minimum (art. [L.222-10](#)). En cas de non-conformité du contrat étudiant, celui-ci est réputé fait sous contrat de louage de service.

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.