Les étudiants salariés peuvent-ils bénéficier de titres-repas ?

Réponse courte

Oui, les étudiants salariés peuvent bénéficier de **titres-repas** s'ils disposent d'un contrat de travail valide. L'article L.151-7 du Code du travail prévoit que les dispositions légales et conventionnelles régissant les conditions de travail s'appliquent aux étudiants occupés pendant leurs vacances scolaires, y compris les avantages sociaux.

La valeur faciale maximale est de **15 €** par titre depuis janvier 2024. La participation employeur peut atteindre **12,20 €** maximum (exonérée fiscalement) et la participation salarié reste fixée à **2,80 €** minimum. Un titre par **journée de travail effectif** uniquement.

L'attribution doit respecter le principe d'égalité de traitement : si l'entreprise accorde des titres-repas à ses salariés permanents, elle ne peut exclure les étudiants salariés sans justification objective. Toute différence de traitement fondée sur l'âge doit être objectivement justifiée selon l'article L.252-2.

Définition

Le **titre-repas** (ou chèque-repas) est un avantage social non obligatoire accordé par l'employeur pour faciliter la restauration des salariés pendant leur journée de travail. Depuis le 1er janvier 2025, les titres-repas sont **obligatoirement dématérialisés** (carte ou application mobile). Ils sont utilisables exclusivement auprès de commerçants affiliés pour l'achat de repas ou de denrées alimentaires.

L'**étudiant salarié**, au sens des articles L.151-1 et suivants du Code du travail, est toute personne âgée de 15 à 27 ans accomplis, inscrite dans un établissement d'enseignement et suivant un cycle à horaire plein, occupée pendant ses vacances scolaires contre salaire. L'article L.151-7 précise que les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant les conditions de travail et la protection des salariés s'appliquent à cette catégorie.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il exclure les étudiants salariés des titres-repas accordés aux autres employés ?

Non, l'employeur ne peut pas exclure les étudiants salariés sans justification objective. Le principe d'égalité de traitement s'applique : si l'entreprise accorde des titres-repas à ses salariés permanents, elle doit les accorder aux étudiants salariés dans les mêmes conditions. Toute différence de traitement fondée sur l'âge doit être objectivement justifiée selon l'article L.252-2.

Les étudiants salariés ont-ils droit aux titres-repas au Luxembourg ?

Oui, les étudiants salariés peuvent bénéficier de titres-repas s'ils disposent d'un contrat de travail valide. L'article L.151-7 du Code du travail prévoit que les dispositions légales et conventionnelles régissant les conditions de travail s'appliquent aux étudiants occupés pendant leurs vacances scolaires, y compris les avantages sociaux comme les titres-repas.

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

Quelle est la valeur des titres-repas pour les étudiants salariés en 2025 ?

La valeur faciale maximale est de 15 € par titre depuis janvier 2024. La participation employeur peut atteindre 12,20 € maximum (exonérée fiscalement) et la participation salarié reste fixée à 2,80 € minimum. Un titre est accordé par journée de travail effectif uniquement, avec un format 100% digital obligatoire depuis le 1er janvier 2025.

Quelles sont les conditions pour qu'un étudiant salarié bénéficie de titres-repas ?

L'étudiant doit être âgé de 15 à 27 ans accomplis, inscrit dans un établissement d'enseignement, disposer d'un contrat étudiant ou CDD classique, et être affilié au CCSS. L'attribution se fait uniquement pour les journées de travail effectif et doit respecter le principe d'égalité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise.

Conditions d'exercice

Critère	Exigence	Base légale
Contrat de travail	Contrat étudiant (L.151-1 à L.151-9) ou CDD classique	Art. L.151-3
Âge	15 à 27 ans accomplis	Art. L.151-2
Statut scolaire	Inscription dans un établissement d'enseignement	Art. L.151-2
Déclaration sociale	Affiliation au CCSS (assurance accident)	Art. L.151-6
Prestation effective	Journée de travail donnant lieu à rémunération	Pratique

Conditions d'attribution des titres-repas :

- **Travail effectif** : uniquement pour les jours réellement travaillés
- **Égalité de traitement** : mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise
- **Respect des plafonds** légaux de participation employeur et salarié
- **Pas de cantine** : l'exonération suppose l'absence de restaurant d'entreprise

Modalités pratiques

Élément	Valeur 2025	Observations
Valeur faciale maximale	15 € par titre	Depuis janvier 2024
Participation employeur max	12,20 €	Exonérée fiscalement
Participation salarié min	2,80 €	Non imposable si respectée
Limite d'utilisation	5 titres/jour	Maximum 75 €/jour
Durée de validité	12 mois	Après émission
Format	100 % digital	Obligatoire depuis 01/01/2025

Règles d'attribution :

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

- **Un titre par journée** de travail effectif
- **Pas de proratisation horaire** : un jour travaillé = droit à un titre
- **Exclusion** des jours d'absence, congés ou maladie
- **Distribution mensuelle** sur base des jours travaillés déclarés

Spécificités étudiants :

- **Même valeur** que pour les salariés permanents si politique existante
- **Application** pendant toute la durée du contrat d'engagement
- **Arrêt automatique** à la fin du contrat étudiant
- **Octroi rétroactif** possible dans l'année civile

Pratiques et recommandations

L'employeur doit **formaliser** les critères d'attribution dans une politique interne écrite et appliquer les mêmes règles à tous les salariés en situation comparable. La tenue d'un **registre détaillé** des attributions avec justificatifs des jours travaillés est recommandée pour la conformité fiscale.

Pour les **contrats courts**, l'attribution s'applique dès le premier jour travaillé. En cas de **temps partiel**, un titre est dû par jour travaillé sans proratisation horaire. Le **cumul d'emplois** implique que chaque employeur gère indépendamment ses titres-repas.

Les **justificatifs** doivent être conservés pendant la durée légale de 10 ans. L'employeur vérifie régulièrement la conformité avec les plafonds légaux et audite l'application uniforme des règles entre catégories de salariés.

En cas de **fin de contrat**, l'attribution cesse immédiatement sans report possible. Les titres non utilisés restent valables 12 mois après leur émission.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-1 à L.151-9	Régime du contrat d'engagement étudiant
Art. L.151-7	Application des dispositions légales et conventionnelles aux étudiants
Art. L.251-1	Principe de non-discrimination (religion, handicap, âge, orientation sexuelle)
Art. L.252-2	Exceptions au principe d'égalité fondées sur l'âge
Art. 115 L.I.R.	Exemptions fiscales (loi modifiée du 4 décembre 1967)
Loi du 19 décembre 2008	Réforme fiscale des avantages en nature

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

Toute exclusion des étudiants salariés du bénéfice des titres-repas accordés aux autres salariés doit être **objectivement justifiée** par des critères légitimes et documentée. Une différence de traitement non justifiée expose l'employeur à des risques de contentieux.

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.