

Une politique de diversité doit-elle inclure les étudiants salariés ?

Réponse courte

Oui. L'**étudiant salarié** doit être intégré dans toute politique de diversité. L'article **L.151-7** du Code du travail prévoit que les dispositions légales sur les conditions de travail et la protection des salariés s'appliquent aux élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Les principes de **non-discrimination** des articles **L.241-1** (discrimination fondée sur le sexe) et **L.251-1** (religion, handicap, âge, orientation sexuelle, origine ethnique) s'appliquent donc pleinement aux étudiants salariés. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, les conditions de travail et la rémunération.

Toute exclusion d'un étudiant salarié d'une mesure de diversité constituerait une **discrimination prohibée** et exposerait l'employeur à des sanctions pouvant atteindre **25 000 euros** d'amende.

Définition

L'**étudiant salarié** est défini à l'article **L.151-2** du Code du travail comme toute personne âgée de **15 à 27 ans accomplis**, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, suivant régulièrement un cycle d'enseignement à horaire plein, et engagée sous contrat de travail étudiant conformément aux articles **L.151-1** à **L.151-9**. La **politique de diversité** désigne l'ensemble des mesures visant à promouvoir l'égalité de traitement et à prévenir toute forme de discrimination au sens des Titres IV et V du Livre II du Code du travail. L'intégration d'un étudiant salarié dans cette politique implique l'application des principes d'égalité à ce statut spécifique, sans distinction liée à la nature temporaire du contrat.

Questions fréquentes

Comment intégrer concrètement les étudiants salariés dans une politique de diversité ?

L'employeur doit mentionner explicitement les étudiants salariés dans sa charte diversité, les informer de leurs droits dès l'embauche, leur donner accès aux dispositifs de prévention des discriminations, et les inclure dans les indicateurs de suivi de la diversité au même titre que les autres salariés.

Quelles sanctions risque un employeur qui exclut un étudiant salarié de sa politique de diversité ?

Toute exclusion d'un étudiant salarié d'une mesure de diversité constitue une discrimination prohibée. L'employeur s'expose à des sanctions pénales pouvant atteindre 25 000 euros d'amende, conformément aux dispositions du Code du travail luxembourgeois.

Quels sont les droits des étudiants salariés en matière de non-discrimination au Luxembourg ?

Les étudiants salariés bénéficient des mêmes protections contre la discrimination que les salariés classiques. Ils sont protégés contre toute discrimination fondée sur le sexe, la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'origine ethnique, avec un accès égal à l'emploi, à la formation et aux conditions de travail.

Un étudiant salarié doit-il être inclus dans la politique de diversité de l'entreprise ?

Oui, l'étudiant salarié doit obligatoirement être intégré dans toute politique de diversité. L'article **L.151-7** du Code du travail prévoit que les dispositions légales sur les conditions de travail et la protection des salariés s'appliquent aux étudiants salariés, incluant les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Conditions d'exercice

L'étudiant salarié bénéficie, dès la conclusion de son contrat, des protections prévues par le Code du travail en vertu de l'article [L.151-7](#). L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés pour l'accès à l'emploi, la rémunération et les conditions de travail.

Critère	Salarié classique	Étudiant salarié	Base légale
Protection contre la discrimination	Oui	Oui	Art. L.151-7 , L.251-1 , L.241-1
Égalité d'accès à l'emploi	Oui	Oui	Art. L.251-2 a)
Égalité de rémunération	Oui	Oui (min. 80% SSM)	Art. L.151-5 , L.251-2 c)
Accès à la formation	Oui	Oui	Art. L.251-2 b)
Inclusion politique diversité	Obligatoire	Obligatoire	Art. L.251-2

Les politiques de diversité doivent expressément inclure les étudiants salariés, sans distinction liée à la nature temporaire ou saisonnière de leur contrat.

Modalités pratiques

L'intégration effective d'un étudiant salarié dans une politique de diversité requiert des actions concrètes et mesurables de la part de l'employeur.

Action	Délai / Modalité	Document concerné
Mention explicite des étudiants salariés	Dès adoption ou révision	Charte diversité, règlement interne
Information sur les droits en matière de diversité	À l'embauche	Contrat étudiant (art. L.151-3)
Accès aux dispositifs de prévention discrimination	Permanent	Procédures internes
Intégration dans les indicateurs diversité	Reporting annuel	Audit diversité
Canal de signalement accessible	Permanent	Dispositif d'alerte

Les procédures de recrutement, d'intégration et d'accès à la formation doivent être adaptées pour garantir l'égalité de traitement des étudiants salariés. Les outils de suivi et de reporting sur la diversité doivent intégrer des indicateurs spécifiques à cette catégorie de salariés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'identifier les étudiants salariés comme une catégorie spécifique dans les audits de diversité. Leur représentation dans les actions de sensibilisation et de formation à la diversité doit être assurée au même titre que les autres salariés.

Les responsables RH doivent veiller à ce que les étudiants salariés bénéficient des mêmes dispositifs de prévention et de traitement des discriminations. Toute différenciation injustifiée dans l'accès aux avantages collectifs ou aux événements internes doit être évitée.

L'employeur doit prévoir des canaux de remontée des situations discriminatoires accessibles et adaptés aux étudiants salariés, compte tenu de leur présence potentiellement limitée dans l'entreprise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.151-1</u> à <u>L.151-9</u>	Régime du contrat étudiant (vacances scolaires)
Art. <u>L.151-7</u>	Applicabilité des dispositions sur les conditions de travail et la protection des salariés aux étudiants
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'ethnie
Art. <u>L.251-2</u>	Champ d'application : accès à l'emploi, formation, conditions de travail, licenciement, salaire
Art. <u>L.253-1</u>	Protection contre les représailles
Loi du 28 novembre 2006	Transposition des directives européennes 2000/43/CE et 2000/78/CE, introduction du Titre V du Code du travail

L'exclusion d'un étudiant salarié d'une politique de diversité expose l'employeur à un risque contentieux pour discrimination. Les sanctions peuvent atteindre 25 000 euros d'amende conformément aux dispositions pénales du Code du travail.

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.