# Une entreprise peut-elle embaucher un étudiant mineur frontalier pendant les vacances scolaires ?

## Réponse courte

Oui, une entreprise luxembourgeoise peut embaucher un **étudiant mineur frontalier** pendant les vacances scolaires sous certaines conditions. L'étudiant doit avoir entre **15 et 27 ans** et être inscrit à horaire plein dans un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger.

Le frontalier ressortissant de l'**Union européenne**, de l'Espace économique européen ou de la Suisse n'a pas besoin d'autorisation de travail spécifique. Le contrat d'engagement respecte la durée maximale du contrat étudiant — 2 mois ou 346 heures par année civile — et doit être écrit, avec déclaration de l'étudiant au CCSS pour l'assurance accident.

Le mineur bénéficie de protections renforcées : durée de travail maximale de **8 heures par jour et 40 heures par semaine**, interdiction du travail de nuit entre 20h et 6h, et repos journalier minimum de 12 heures consécutives. Le salaire ne peut être inférieur à **80% du SSM**, réduit selon l'âge ; l'employeur informe par écrit le mineur et ses représentants légaux des risques avant la signature.

## Définition

Le **contrat d'engagement étudiant** est un contrat spécifique régissant l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant leurs vacances scolaires, au service d'employeurs du secteur privé ou public. Il se distingue du contrat de travail classique par son régime social allégé et sa durée limitée.

Est considéré comme **élève ou étudiant** au sens de l'article L.151-2 du Code du travail toute personne âgée de 15 ans au moins et n'ayant pas dépassé 27 ans accomplis, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, et suivant de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. Est également éligible la personne dont l'inscription scolaire ou le statut de volontaire a pris fin depuis moins de quatre mois.

Un **étudiant frontalier** est un élève ou étudiant résidant dans un pays limitrophe (France, Belgique, Allemagne) qui vient travailler au Luxembourg pendant ses vacances scolaires. Les ressortissants de l'UE, de l'EEE et de la Suisse bénéficient de la libre circulation des travailleurs et peuvent être embauchés sans autorisation de travail particulière.

Le statut de **mineur** concerne les personnes de moins de 18 ans. Au Luxembourg, les mineurs de 15 à 17 ans sont qualifiés d'**adolescents** et bénéficient de protections spécifiques encadrées par le Titre IV du Livre III du Code du travail relatif à l'emploi de jeunes salariés.


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

## Questions fréquentes

**Quel salaire minimum s'applique aux étudiants mineurs frontaliers ?**

Le salaire correspond à 80% du salaire social minimum (SSM), réduit selon l'âge : 60% du SSM pour les 15-17 ans (~9,37€/h) et 64% du SSM pour les 17-18 ans (~10,00€/h). Le salaire est exonéré d'impôt sur demande si le taux horaire ne dépasse pas 16€.

**Quelles obligations spécifiques l'employeur a-t-il envers un étudiant mineur frontalier ?**

L'employeur doit informer par écrit le mineur et ses représentants légaux des risques professionnels et mesures de sécurité avant la signature du contrat. Il doit déclarer l'étudiant au CCSS pour l'assurance accident, établir un contrat écrit en triple exemplaire, et faire signer le contrat par le représentant légal si l'étudiant est mineur.

**Quelles sont les conditions pour embaucher un étudiant mineur frontalier au Luxembourg pendant les vacances scolaires ?**

L'étudiant doit être âgé d'au moins 15 ans et de moins de 27 ans, être inscrit dans un établissement d'enseignement à horaire plein, et être ressortissant de l'UE, EEE ou Suisse (pas d'autorisation de travail requise). Le contrat ne peut excéder 2 mois ou 346 heures par année civile et doit être établi par écrit avant l'entrée en service.

**Quelles sont les limites de temps de travail pour un étudiant mineur frontalier ?**

Un mineur peut travailler maximum 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Le travail de nuit est interdit entre 20h et 6h, avec un repos journalier minimum de 12 heures consécutives et 44 heures de repos hebdomadaire. Une pause de 30 minutes est obligatoire après 4 heures de travail.

## Conditions d’exercice

L'embauche d'un étudiant mineur frontalier est soumise au cumul de plusieurs conditions relatives à l'étudiant, à l'employeur et au cadre contractuel.

| Critère | Condition requise | Base légale |
|---|---|---|
| Âge minimum | 15 ans révolus | Art. L.151-2 |
| Âge maximum | 27 ans non accomplis | Art. L.151-2 |
| Scolarité | Inscription dans un établissement d'enseignement à horaire plein | Art. L.151-2 |
| Nationalité | Ressortissant UE/EEE/Suisse (pas d'autorisation requise) | Libre circulation |
| Période de vacances | Attestation de vacances scolaires si calendrier différent | Guichet.lu |
| Durée maximale | 2 mois ou 346 heures par année civile | Art. L.151-4 |
| Forme du contrat | Contrat écrit obligatoire avant l'entrée en service | Art. L.151-3 |

Pour les étudiants **non ressortissants de l'UE**, des conditions supplémentaires s'appliquent : ils doivent posséder un titre de séjour étudiant valable, un titre de séjour "membre de famille" UE/EEE avec permis de travail si nécessaire, ou un permis de séjour de résident de longue durée.

Le contrat d'engagement doit mentionner obligatoirement l'identité de l'élève/étudiant, la date de début et de fin, la nature du travail, la durée journalière et hebdomadaire, le salaire horaire et les modalités de paiement.


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

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'embauche requiert le respect de procédures administratives et de limites légales précises.

**Démarches de l'employeur :**

1. Vérifier l'éligibilité de l'étudiant (âge, scolarité, nationalité)
2. Rédiger le contrat d'engagement par écrit, au plus tard à l'entrée en service
3. Faire signer le contrat par l'étudiant et, s'il est mineur, par son représentant légal
4. Informer par écrit le mineur et ses représentants légaux des risques et mesures de sécurité
5. Déclarer l'entrée au CCSS pour l'affiliation à l'assurance accident
6. Demander, le cas échéant, la dispense de retenue d'impôt auprès de l'ACD

| Donnée | Valeur | Référence |
|---|---|---|
| Durée maximale annuelle | 2 mois ou 346 heures | Art. L.151-4 |
| Durée journalière max (mineur) | 8 heures | Art. L.344-7 |
| Durée hebdomadaire max | 40 heures | Art. L.344-7 |
| Repos journalier minimum | 12 heures consécutives | Art. L.344-12 |
| Repos hebdomadaire minimum | 44 heures consécutives | Art. L.344-12 |
| Travail de nuit | Interdit entre 20h et 6h | Art. L.344-15 |
| Pause obligatoire | 30 min après 4h de travail | Art. L.344-11 |

**Rémunération applicable (depuis le 1er juin 2026, indice 992,24) :**

| Âge de l'étudiant | Taux applicable | Salaire horaire minimum |
|---|---|---|
| 15-17 ans | 75% × 80% du SSM = 60% | ~9,61 € |
| 17-18 ans | 80% × 80% du SSM = 64% | ~10,25 € |
| 18 ans et plus | 80% du SSM | ~12,82 € |

Le salaire est exonéré d'impôt sur demande de l'employeur si le taux horaire ne dépasse pas **18 €/heure**. L'étudiant ne cotise pas pour l'assurance maladie et pension mais est affilié à l'assurance accident à la charge de l'employeur.


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

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit porter une attention particulière aux spécificités liées au statut de mineur et de frontalier. Le calendrier des vacances scolaires peut différer entre le Luxembourg et le pays de résidence de l'étudiant frontalier : il convient de demander une attestation de l'établissement scolaire confirmant la période de vacances.

La protection renforcée des mineurs impose des obligations supplémentaires. Avant l'entrée en service, l'employeur doit donner des instructions appropriées sur les travaux à exécuter, le règlement de travail, les mesures de sécurité et les dispositions d'hygiène. Le délégué à la sécurité et le salarié désigné doivent assister à ces instructions pour les adolescents de moins de 21 ans.

Certains travaux sont **interdits aux mineurs** : travaux dangereux, exposition à des agents toxiques, travail de nuit sauf dérogation ministérielle dans certains secteurs (hôtellerie-restauration jusqu'à 22h dans le cadre d'une formation professionnelle). L'employeur doit procéder à une évaluation des risques spécifique avant l'affectation d'un adolescent.

En cas de pluralité de contrats avec différents employeurs, la durée totale reste plafonnée à 2 mois ou 346 heures par année civile. L'étudiant n'a pas droit aux congés annuels payés ni à l'indemnisation des jours de maladie ou jours fériés non travaillés. Il peut toutefois bénéficier des congés extraordinaires non rémunérés.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.151-1** | Champ d'application de l'emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires |
| **Art. L.151-2** | Définition de l'élève ou étudiant (15-27 ans, établissement luxembourgeois ou étranger) |
| **Art. L.151-3** | Contrat d'engagement écrit obligatoire et mentions requises |
| **Art. L.151-4** | Durée maximale de 2 mois ou 346 heures par année civile |
| **Art. L.151-5** | Salaire minimum de 80% du SSM, gradué selon l'âge |
| **Art. L.151-6** | Affiliation à l'assurance accident uniquement, exonération maladie et pension |
| **Art. L.341-1** | Définitions : jeunes, enfants, adolescents |
| **Art. L.344-7** | Durée de travail maximale des adolescents (8h/jour, 40h/semaine) |
| **Art. L.344-11** | Temps de pause (30 min après 4h de travail) |
| **Art. L.344-12** | Repos journalier (12h) et hebdomadaire (44h) des adolescents |
| **Art. L.344-15** | Interdiction du travail de nuit pour les adolescents |
| **Art. L.344-17** | Taux de salaire des adolescents (75% pour 15-17 ans, 80% pour 17-18 ans) |


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

L'embauche d'un étudiant mineur frontalier est autorisée sous réserve du respect strict des protections applicables aux jeunes travailleurs. L'employeur doit impérativement informer le mineur et ses représentants légaux des risques professionnels avant l'entrée en 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.