Une brasserie peut-elle embaucher un élève ou un étudiant pour un job d'été ?

Réponse courte

Oui, un **jeune de 15 ans minimum** peut travailler dans une brasserie pendant les vacances scolaires, car une brasserie est juridiquement un **restaurant**, secteur autorisé par le Code du travail luxembourgeois. L'Annexe 4 interdit uniquement l'emploi dans les **bars et cabarets** pour raisons de moralité, pas dans les établissements de restauration.

Le jeune doit être inscrit dans un établissement scolaire et conclure un contrat d'occupation d'élève ou d'étudiant (Art. L.151-1). La durée maximale est de **2 mois ou 346 heures** par année civile. Le salaire minimum correspond à **80% du SSM** gradué selon l'âge.

Le travail des **dimanches et jours fériés** est possible sans autorisation ministérielle : l'article L.151-7 écarte l'interdiction des adolescents (L.344-13(1)) pour les jobs étudiants, et la restauration est un secteur d'exception du droit commun (Art. L.231-6). En revanche, le **travail de nuit** reste interdit au mineur à partir de **20h** : la dérogation HORECA jusqu'à 22h ne vise que les apprentis en formation professionnelle.

Définition

Le **job d'été** ou **contrat d'occupation d'élèves et d'étudiants** est régi par le Titre V du Livre Ier du Code du travail (Art. L.151-1 à L.151-9). Il permet aux jeunes de 15 à 27 ans inscrits dans un établissement d'enseignement d'exercer une activité rémunérée pendant les vacances scolaires.

Une **brasserie** au sens luxembourgeois désigne un établissement de restauration servant des repas et des boissons. Elle relève de la catégorie juridique des **restaurants, cafés, salons de consommation** mentionnée à l'article L.344-13, distincte des **bars et cabarets** visés par l'interdiction de l'Annexe 4.

L'**adolescent** au sens du Code du travail est une personne âgée d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans qui n'est plus soumise à l'obligation scolaire (Art. L.341-1). Des protections renforcées s'appliquent concernant la durée du travail, le repos et les travaux interdits.

Questions fréquentes

Quelle est la différence de salaire entre un adolescent et un étudiant majeur en job d'été ?

Les étudiants majeurs (18-27 ans) perçoivent 80% du SSM non qualifié, soit 2 162,99 € brut/mois. Les adolescents de 17-18 ans touchent 80% du salaire adulte au poste, et ceux de 15-17 ans reçoivent 75% du salaire adulte au poste occupé.

Quelles sont les conditions pour qu'un étudiant puisse faire un job d'été au Luxembourg ?

L'étudiant doit avoir entre 15 et 27 ans, être inscrit dans un établissement scolaire à horaire plein, et conclure un contrat d'occupation d'élève/étudiant. La durée maximale est de 2 mois ou 346 heures par année civile, avec un salaire minimum de 80% du SSM non qualifié.

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

Quels sont les horaires de travail autorisés pour un mineur en job d'été dans le secteur HORECA ?

Un mineur peut travailler au maximum 8 heures par jour et 40 heures par semaine, jusqu'à 20h au plus tard : la dérogation HORECA jusqu'à 22h ne vise que les apprentis en formation. Le dimanche est permis sans autorisation ministérielle (article L. 151-7), avec majoration de 100 % et repos compensatoire.

Un jeune peut-il travailler dans une brasserie pendant les vacances scolaires au Luxembourg ?

Oui, un jeune de 15 ans minimum peut travailler dans une brasserie pendant les vacances scolaires car une brasserie est juridiquement considérée comme un restaurant, secteur autorisé par le Code du travail. Seuls les bars et cabarets sont interdits aux mineurs pour raisons de moralité.

Conditions d’exercice

Critère	Exigence	Base légale
Âge minimum	15 ans révolus	Art. L.151-2
Âge maximum	27 ans non accomplis	Art. L.151-2
Inscription scolaire	Établissement luxembourgeois ou étranger, cycle à horaire plein	Art. L.151-2
Durée maximale	2 mois ou 346 heures par année civile	Art. L.151-4
Contrat écrit	Obligatoire, au plus tard à l'entrée en service	Art. L.151-3
Transmission ITM	Copie du contrat sous 7 jours	Art. L.151-3

Établissement	Emploi autorisé	Référence
Restaurant / Brasserie	**Oui**	Art. L.344-13(3)
Café / Salon de consommation	**Oui**	Art. L.344-13(3)
Hôtel	**Oui**	Art. L.344-13(3)
Bar / Cabaret	**Non**	Annexe 4

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

Modalités pratiques

Paramètre	Adolescent (15-17 ans)	Étudiant majeur (18-27 ans)	Base légale
Durée journalière max.	8 heures	8 heures	Art. L.344-7
Durée hebdomadaire max.	40 heures	40 heures	Art. L.344-7
Heures supplémentaires	Interdites (sauf force majeure)	Autorisées avec majoration	Art. L.344-10
Repos journalier	12 heures consécutives	11 heures consécutives	Art. L.344-12
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs	44 heures	Art. L.344-12
Pause après 4h de travail	30 minutes minimum	Selon droit commun	Art. L.344-11

Rémunération	Montant (juin 2026)	Base légale
SSM non qualifié adulte	2 771,33 € brut/mois	Art. L.222-2
Minimum job étudiant : 80% du SSM gradué selon l'âge	? 1 662,80 € (15-17 ans), ? 1 773,65 € (17-18 ans), 2 217,06 € (18 ans et +)	Art. L.151-5
Adolescent 17-18 ans (80% SSM conv.)	80% du salaire adulte au poste	Art. L.344-17
Adolescent 15-17 ans (75% SSM conv.)	75% du salaire adulte au poste	Art. L.344-17

Travail spécial	Règle pour le job étudiant (mineur)	Précision
Dimanche et jours fériés	Permis : L.344-13(1) écarté par L.151-7, restaurant = secteur d'exception (L.231-6)	Majoration +100% (L.344-14) et journée de repos compensatoire dans les 12 jours (L.344-13(4))
Travail de nuit (20h-6h)	Interdit (L.344-15)	La dérogation HORECA jusqu'à 22h ne vise que les apprentis en formation professionnelle
Minuit - 4h	Interdit dans tous les cas	Aucune dérogation

Pratiques et recommandations

L'employeur doit impérativement distinguer la nature de son établissement avant toute embauche. Une **brasserie servant des repas** est assimilée à un restaurant et permet l'emploi de jeunes. En revanche, un établissement fonctionnant principalement comme **débit de boissons sans restauration** (bar) reste interdit aux mineurs en vertu de l'Annexe 4 du Code du travail.

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

Avant l'entrée en service, l'employeur doit remettre au jeune salarié et à ses représentants légaux une information écrite sur les risques éventuels et les mesures de protection (Art. L.343-2). Un **registre des jeunes salariés** doit être tenu à jour avec les heures travaillées, les repos et les examens médicaux.

Pour les dimanches et jours fériés, aucune autorisation ministérielle n'est requise dans le cadre du job étudiant : la restauration relève des secteurs d'exception du droit commun et l'interdiction propre aux adolescents est écartée par l'article L.151-7. Restent dus au mineur la **majoration de 100 %** et un **repos compensatoire d'une journée** dans les 12 jours suivant chaque dimanche ou jour férié travaillé.

L'employeur doit veiller au respect strict des horaires : fin de service à **20h** pour le mineur en job d'été, la dérogation jusqu'à 22h de l'hôtellerie-restauration étant réservée aux **apprentis** en formation professionnelle officielle. Aucune dérogation n'est possible pour la plage **minuit-4h** qui reste absolument interdite.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.151-1 à L.151-9	Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires
Art. L.341-1	Définitions : jeunes, enfants, adolescents
Art. L.343-1 à L.343-3	Mesures de protection des jeunes salariés
Art. L.344-1	Conditions générales du travail des adolescents
Art. L.344-7	Durée de travail des adolescents (8h/jour, 40h/semaine)
Art. L.344-12	Repos journalier et hebdomadaire des adolescents
Art. L.151-7	Application du droit commun aux étudiants ; exclusion de l'interdiction dominicale L.344-13(1)
Art. L.344-13	Travail des dimanches et jours fériés des adolescents - repos compensatoire
Art. L.344-14	Majoration salariale pour travail du dimanche (+100%)
Art. L.344-15	Interdiction du travail de nuit - dérogations sectorielles
Art. L.344-17	Salaire minimum des adolescents (75-80% du salaire adulte)
Annexe 4	Occupations interdites pour dangers à la moralité (bars, cabarets)

La distinction entre **brasserie-restaurant** (autorisée) et **bar-cabaret** (interdit) est fondamentale. L'employeur doit vérifier que l'activité principale est la restauration. Le non-respect des règles de protection des jeunes expose à des sanctions pénales pouvant atteindre **25 000 € d'amende** et 6 mois d'emprisonnement (Art. L.345-2).

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.