



# OCCUPATION DES ELEVES ET ETUDIANTS

**La réglementation concernant l'occupation des élèves et étudiants est prévue aux articles L.151-1 et suivants du Code du travail**

## **I. Définition de l'élève et de l'étudiant**

Selon l'article L.151-2 du Code du travail est considéré comme élève ou étudiant toute personne âgée de quinze ans au moins et n'ayant pas dépassé l'âge de vingt-sept ans accomplis, inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement à temps plein.

Il en est de même de l'étudiant dont l'inscription scolaire ou universitaire a pris fin depuis moins de quatre mois.

## **II. Contrat étudiant**

La loi dispose que le contrat doit être conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service.

Le contrat doit être signé par l'employeur et par l'étudiant. Lorsque l'étudiant est mineur, le contrat étudiant doit également être signé par le représentant légal.

L'employeur est tenu de transmettre, dans les sept jours suivant le début de l'activité, une copie du contrat étudiant à l'Inspection du travail et des mines.

A défaut de contrat écrit conforme aux dispositions légales, l'engagement est réputé fait sous contrat de travail de droit commun (par ex. au cas où la personne concernée a plus de 27 ans); la preuve contraire n'est pas admissible.

### III. Durée maximum du contrat étudiant

La durée du contrat ne peut en aucun cas excéder deux mois par année civile et ce, même en cas de pluralité de contrats.

Lorsque la durée du contrat excède cette période de deux mois, l'étudiant est considéré comme un salarié travaillant sous contrat à durée déterminée. L'employeur doit dès lors verser le salaire social minimum prévu par la loi ou par la convention collective applicable.

### IV. Rémunération

L'employeur occupant un étudiant sous les conditions des articles L.151-1 et suivants du Code du travail est tenu de lui verser une rémunération, échelonnée en fonction de l'âge, qui ne peut être inférieure à quatre-vingt pour cent du salaire social minimum pour travailleur non qualifié.

Sur base du salaire social minimum actuel de €2.141,99 à l'indice 834,76, la rémunération minimum est échelonnée comme suit :

Age	Montant brut mensuel	Montant brut horaire
18 à 27 ans	€1.713,60	€9,9052
17 à 18 ans	€1.370,88	€7,9242
15 à 17 ans	€1.285,20	€7,4289

La rémunération des étudiants est par ailleurs plafonnée à un salaire horaire maximum de €14,00. Si le salaire horaire maximum est dépassé, la rémunération qui est normalement exonérée d'impôt devient intégralement imposable.

Ne sont à rémunérer que les heures de travail réellement effectuées. L'étudiant n'a pas de droit au congé. En cas d'absence pour cause de maladie, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer l'étudiant.

### V. Régime social et fiscal

Les étudiants ne sont pas affiliés à l'assurance maladie et à l'assurance pension de sorte que les cotisations relatives à ces risques ne sont pas dues.

L'étudiant doit toutefois être affilié à l'assurance accident. Les cotisations sont calculées sur base du salaire social minimum pour travailleur non qualifié. Pour cette raison, l'employeur est donc tenu d'affilier l'étudiant auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale via une déclaration d'entrée mentionnant qu'il s'agit d'un contrat étudiant.

Sous réserve que le salaire horaire maximum soit respecté, la rémunération versée à un étudiant occupé dans les conditions des articles L.151-1 et suivants du Code du travail est exonérée d'impôt.

## VI. Conditions de travail

Toutes les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant les conditions de travail et la protection des travailleurs salariés sont applicables à l'occupation d'élèves ou étudiants, à l'exception des dispositions concernant :

- le congé annuel (les dispositions concernant le congé extraordinaire sont applicables)
- l'interdiction d'occupation pendant les dimanches et jours fériés légaux.

## VII. Formalités à remplir

Lors de l'engagement d'étudiants les formalités suivantes sont à effectuer :

- Une copie du contrat étudiant doit être envoyée à l'Inspection du travail et des mines.
- L'étudiant doit être affilié à l'assurance accident. Une déclaration d'entrée doit être envoyée au Centre Commun de la Sécurité Sociale en indiquant qu'il s'agit d'un contrat étudiant.
- A la fin de chaque année l'employeur doit envoyer à l'Administration des Contributions un tableau récapitulatif reprenant le nom des étudiants occupés durant l'année, leurs matricules ou dates de naissance, les dates de début et fin des contrats ainsi que le montant de leurs rémunérations. En cas de contrôle l'employeur doit être en possession d'un certificat de scolarité récent.

### KEY CONTACTS:

**Joëlle Lyaudet**  
Partner  
+352 45 123 307  
[joelle.lyaudet@bdo.lu](mailto:joelle.lyaudet@bdo.lu)

**Patricia Dupuis**  
Assistant Manager  
+352 45 123 358  
[patricia.dupuis@bdo.lu](mailto:patricia.dupuis@bdo.lu)

**Ralf Gilch**  
Assistant Manager  
+352 45 123 557  
[ralf.gilch@bdo.lu](mailto:ralf.gilch@bdo.lu)

This publication has been carefully prepared, but it has been written in general terms and should be seen as broad guidance only. The publication cannot be relied upon to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, upon the information contained herein without obtaining specific professional advice. Please contact the appropriate BDO Member Firm to discuss these matters in the context of your particular circumstances. Neither the BDO network, nor the BDO Member Firms or their partners, employees or agents accept or assume any liability or duty of care for any loss arising from any action taken or not taken by anyone in reliance on the information in this publication or for any decision based on it. BDO is an international network of public accounting firms, the BDO Member Firms, which perform professional services under the name of BDO. Each BDO Member Firm is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee that is the governing entity of the international BDO network. Service provision within the BDO network is coordinated by Brussels Worldwide Services BVBA, a limited liability company incorporated in Belgium with its statutory seat in Brussels. Each of BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and the member firms of the BDO network is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Nothing in the arrangements or rules of the BDO network shall constitute or imply an agency relationship or a partnership between BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and/or the member firms of the BDO network.

BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.