

Quelle est la procédure légale pour embaucher en urgence un cadre étranger hors UE au Luxembourg ?

Réponse courte

La procédure impose à l'employeur de publier une offre auprès de l'**ADEM** et de justifier l'urgence pour obtenir une **dispense de la période d'affichage de 3 semaines** (article L.622-4 du Code du travail). L'employeur doit démontrer l'absence de candidats locaux et constituer un dossier comprenant le contrat de travail, les justificatifs de qualification et une lettre motivant l'urgence.

La demande d'autorisation de séjour (« carte bleue européenne ») doit être déposée auprès du ministère de l'Immigration. Si le dossier est complet et l'urgence reconnue, l'autorisation peut être délivrée sous **2 à 4 semaines**. Le cadre doit ensuite obtenir un visa d'entrée si nécessaire et effectuer les démarches d'enregistrement à son arrivée. L'employeur doit documenter chaque étape.

Définition

La procédure d'embauche accélérée d'un cadre étranger hors Union européenne au Luxembourg désigne l'ensemble des démarches administratives et juridiques permettant à un employeur d'obtenir, dans un délai réduit, l'autorisation de travail et de séjour pour un salarié hautement qualifié ressortissant d'un pays tiers. Cette procédure vise à répondre à un besoin urgent de l'entreprise, notamment pour des postes de direction, d'expertise ou de management, lorsque la présence du cadre est requise sans délai pour des raisons opérationnelles ou stratégiques.

Cette démarche concerne principalement les profils de cadres dirigeants, experts ou managers, dont les compétences spécifiques ne sont pas disponibles sur le marché du travail luxembourgeois ou européen dans les délais impartis. Elle implique le respect strict des conditions prévues par le Code du travail luxembourgeois et la législation sur l'immigration.

Conditions d'exercice

L'employeur doit démontrer l'urgence de la situation par des éléments objectifs, tels qu'un projet stratégique, un remplacement imprévu ou une pénurie avérée de compétences. Le poste proposé doit répondre à la définition de cadre, impliquant des responsabilités de direction, de gestion ou d'expertise avancée, et être assorti d'un contrat de travail conforme au droit luxembourgeois.

Le candidat doit justifier des qualifications et de l'expérience requises pour le poste. L'employeur doit prouver qu'aucun candidat résidant légalement au Luxembourg ou dans l'Union européenne ne peut pourvoir le poste dans les délais impartis, conformément à l'obligation de priorité d'embauche locale (article L.622-4 du Code du travail).

L'égalité de traitement, la non-discrimination à l'embauche (article [L.241-1](#) du Code du travail) et la traçabilité des démarches doivent être garanties à chaque étape de la procédure.

Modalités pratiques

L'employeur doit publier une offre d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi ([ADEM](#)) et peut solliciter une dispense de la période d'affichage de 3 semaines en justifiant l'urgence (article [L.622-4](#) du Code du travail). La demande d'autorisation de séjour en tant que salarié hautement qualifié (« carte bleue européenne ») doit être introduite auprès du ministère de l'Immigration, accompagnée du contrat de travail signé, du descriptif de poste, des diplômes et justificatifs d'expérience du candidat, ainsi que d'une lettre motivant l'urgence.

Le dossier complet doit être transmis en version électronique et papier. En cas d'accord, l'autorisation de séjour est délivrée sous un délai réduit, généralement 2 à 4 semaines, sous réserve de la complétude du dossier et de la justification de l'urgence. Le cadre étranger doit ensuite solliciter un visa d'entrée (si nécessaire), puis effectuer les démarches d'enregistrement auprès de la commune de résidence à son arrivée (loi modifiée du 29 août 2008).

En cas de détachement temporaire, l'employeur doit effectuer une déclaration préalable auprès de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) et s'assurer de la conformité du contrat de prestation (articles [L.142-1](#) et suivants du Code du travail).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper la constitution du dossier en rassemblant l'ensemble des pièces justificatives dès la sélection du candidat. L'employeur doit veiller à la cohérence entre la description du poste, le niveau de rémunération (au moins 1,5 fois le salaire annuel brut moyen pour la carte bleue européenne, loi modifiée du 29 août 2008), et le profil du candidat.

La lettre de motivation adressée à l'[ADEM](#) et au ministère de l'Immigration doit exposer de manière précise les raisons de l'urgence et l'impact pour l'entreprise en cas de retard. Il est conseillé de maintenir un contact régulier avec les administrations concernées pour suivre l'avancement du dossier et répondre rapidement à toute demande de complément.

L'employeur doit documenter chaque étape, conserver la preuve des échanges avec les administrations et garantir l'encadrement humain du processus, notamment en informant le salarié étranger de ses droits et obligations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.622-4</u> Code du travail	Déclaration des postes vacants à l' <u>ADEM</u>
Art. <u>L.241-1</u> Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.142-1</u> et s. Code du travail	Détachement temporaire de travailleurs
Loi modifiée du 29 août 2008	Libre circulation, immigration et carte bleue européenne

L'absence de justification solide de l'urgence ou l'incomplétude du dossier entraîne systématiquement un refus ou un allongement du délai de traitement. Il est impératif de documenter chaque étape, de garantir la traçabilité des démarches et de respecter l'égalité de traitement à l'embauche.

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.