

Existe-t-il des quotas pour l'emploi de salariés non-UE ?

Réponse courte

Il n'existe **aucun quota global, sectoriel ou par entreprise** pour l'emploi de salariés non-UE au Luxembourg. Aucun texte en vigueur n'institue de limitation chiffrée du nombre de salariés non-UE pouvant être employés.

L'accès au marché du travail est soumis à une **procédure individuelle d'autorisation de séjour et de travail** (articles 42 et 44 de la loi modifiée du 29 août 2008). L'employeur doit démontrer, via la **procédure d'opposabilité de la main-d'œuvre**, qu'aucun candidat prioritaire (luxembourgeois, UE, EEE ou Suisse) n'est disponible pour le poste. L'offre doit être publiée auprès de l'**ADEM** pendant au moins trois semaines et chaque demande est examinée individuellement. L'employeur doit respecter l'**égalité de traitement** (article L.241-1 du Code du travail) et documenter rigoureusement ses démarches de recrutement.

Définition

L'emploi de salariés non-ressortissants de l'Union européenne (non-UE) au Luxembourg désigne l'embauche de personnes physiques qui ne possèdent ni la nationalité d'un État membre de l'UE, ni celle d'un État assimilé (EEE ou Suisse). Ces salariés sont soumis à un régime d'autorisation préalable, distinct de celui applicable aux ressortissants communautaires. La notion de quota fait référence à une limitation chiffrée du nombre de salariés non-UE pouvant être employés par une entreprise ou sur le territoire national.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, il n'existe pas de quota global ou sectoriel imposé par l'État pour l'emploi de salariés non-UE. L'accès au marché du travail pour ces salariés est conditionné à l'obtention préalable d'une autorisation de séjour et de travail, délivrée individuellement par le ministère de l'Immigration et de l'Asile. L'employeur doit démontrer, dans le cadre de la procédure d'opposabilité de la main-d'œuvre, qu'aucun candidat prioritaire (luxembourgeois ou ressortissant UE/EEE/Suisse) n'est disponible pour occuper le poste concerné. Cette exigence s'applique à chaque demande, sans limitation quantitative annuelle ou par entreprise.

Modalités pratiques

L'employeur souhaitant recruter un salarié non-UE doit publier l'offre d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (**ADEM**) pendant au moins trois semaines. Si aucun candidat prioritaire n'est retenu, l'**ADEM** délivre un certificat attestant de l'absence de main-d'œuvre disponible. Ce certificat est indispensable pour introduire la demande d'autorisation de séjour temporaire pour travailleur salarié. L'autorisation est nominative, liée à l'employeur et au poste. Il n'existe aucune procédure de contingentement ou de plafond légal du nombre de salariés non-UE par entreprise ou secteur. Chaque demande est examinée individuellement par l'administration, qui peut

refuser l'autorisation en cas de non-respect des conditions légales ou de saturation du marché du travail.

Pratiques et recommandations

Même en l'absence de quota, il est recommandé aux employeurs de documenter rigoureusement toutes les démarches de recrutement et de respecter strictement la procédure d'opposabilité de la main-d'œuvre. Il convient de veiller à la conformité des contrats de travail, à la rémunération et aux conditions d'emploi, qui doivent être équivalentes à celles des salariés luxembourgeois, conformément au principe d'égalité de traitement (article [L.241-1](#) du Code du travail). L'employeur doit anticiper les délais administratifs liés à l'obtention des autorisations et s'assurer de la validité des titres de séjour et de travail. En cas de contrôle, l'absence d'autorisation régulière expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. 42 Loi du 29 août 2008 | Autorisation de séjour pour travailleur salarié |
| Art. 44 Loi du 29 août 2008 | Conditions d'octroi |
| Art. 140 Loi du 29 août 2008 | Sanctions |
| RGD du 5 septembre 2008 | Procédure d'opposabilité de la main-d'œuvre |
| Art. L.241-1 Code du travail | Égalité de traitement |
| Art. L.552-1 et s. Code du travail | Sanctions en cas d'emploi irrégulier |

Aucun texte en vigueur n'instaure de quota numérique pour l'emploi de salariés non-UE.

L'absence de quota ne dispense pas l'employeur de respecter l'ensemble des obligations administratives, sociales et de traçabilité relatives à l'emploi de salariés non-UE. Un manquement à la procédure peut entraîner la nullité du contrat de travail, des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'un risque de responsabilité civile.

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.