

# Quel est le rôle du ministère de l'Immigration dans les mobilités entrantes ?

## Réponse courte

Le ministère de l'Immigration est l'autorité compétente pour instruire, délivrer et contrôler les **titres de séjour et autorisations de travail** des ressortissants de pays tiers souhaitant exercer une activité au Luxembourg, conformément à la loi modifiée du 29 août 2008. Il intervient exclusivement pour les salariés non ressortissants de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse.

L'employeur doit obtenir l'**autorisation préalable** du ministère avant l'entrée en fonction du salarié, en constituant un dossier comprenant une lettre d'engagement, un contrat conforme, les preuves de qualification et un extrait de casier judiciaire. Le ministère vérifie la **conformité des pièces** et la situation du marché de l'emploi, puis délivre ou refuse l'autorisation. Il peut retirer l'autorisation en cas de manquement.

## Définition

Le ministère de l'Immigration, officiellement la **Direction de l'Immigration** du Ministère des Affaires étrangères et européennes, de la Défense, de la Coopération et du Commerce extérieur, est l'autorité administrative compétente pour l'instruction, la délivrance et le contrôle des titres de séjour et autorisations de travail pour les **ressortissants de pays tiers** souhaitant exercer une activité professionnelle au Luxembourg.

Son intervention est requise pour toute mobilité entrante impliquant des salariés non ressortissants de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus par le Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Le ministère intervient exclusivement pour les ressortissants de pays tiers, c'est-à-dire toute personne ne disposant pas de la nationalité d'un État membre de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse.

L'employeur doit solliciter l'autorisation préalable du ministère avant l'entrée en fonction du salarié concerné. Les principales catégories concernées sont notamment les salariés hautement qualifiés (carte bleue européenne), les salariés détachés, les travailleurs saisonniers, les stagiaires rémunérés et les salariés transférés intra-groupe.

Le ministère vérifie la conformité des dossiers, l'adéquation du poste, la qualification du candidat, la situation du marché de l'emploi, le respect des conditions de séjour et l'absence de discrimination.

## Modalités pratiques

La demande d'autorisation de séjour doit être introduite auprès de la Direction de l'Immigration avant l'entrée sur le territoire luxembourgeois.

Le dossier comprend généralement une lettre d'engagement de l'employeur, un contrat de travail conforme au Code du travail luxembourgeois, la preuve des qualifications du candidat, un extrait de casier judiciaire, une copie du passeport et, le cas échéant, la justification de la procédure de priorité nationale.

Le ministère instruit le dossier, sollicite des pièces complémentaires si nécessaire, et statue par décision motivée. En cas d'accord, une autorisation de séjour temporaire est délivrée, permettant au salarié d'entamer les démarches de visa et d'établissement au Luxembourg. Le ministère assure également le suivi du respect des conditions de séjour, peut procéder à des contrôles, retirer l'autorisation en cas de manquement, et veille à la traçabilité des procédures.

## Pratiques et recommandations

**Anticiper les délais** d'instruction est essentiel, car ils peuvent varier de plusieurs semaines à plusieurs mois selon la complexité du dossier et la catégorie de permis sollicitée. L'employeur doit **veiller à la complétude** et à la conformité des pièces transmises afin d'éviter tout rejet ou demande de complément. Une attention particulière doit être portée à la **rédaction du contrat de travail**, qui doit impérativement respecter les exigences du Code du travail luxembourgeois, notamment en matière d'égalité de traitement et de conditions de travail.

**Maintenir un contact régulier** avec la Direction de l'Immigration permet de suivre l'avancement du dossier et de répondre rapidement à toute demande d'information. En cas de refus, un recours gracieux ou contentieux peut être exercé dans les délais légaux, conformément aux dispositions du Code du travail et de la loi sur l'immigration.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 29 août 2008	Libre circulation des personnes et immigration
Art. <u>L.622-4</u> et s. du Code du travail	Déclaration des postes vacants et priorité d'embauche
Art. <u>L.251-1</u> et suivants du Code du travail	Égalité de traitement
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contrat de travail et avenant
Règlements grand-ducaux d'application	Modalités d'exécution

L'employeur qui engage un salarié sans autorisation préalable délivrée par le ministère de l'Immigration s'expose à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à l'annulation du contrat de travail. Il est impératif de sécuriser l'ensemble des démarches avant toute prise de fonction.

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.