

Une entreprise peut-elle recruter sous contrat local un salarié mobile déjà au Luxembourg ?

Réponse courte

Une entreprise luxembourgeoise peut recruter sous contrat local un salarié mobile déjà présent au Luxembourg, à condition de respecter le Code du travail luxembourgeois. Le salarié doit disposer d'un **titre de séjour** et, si nécessaire, d'une **autorisation de travail** en cours de validité, sauf s'il est ressortissant de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse. L'employeur doit vérifier l'absence de clauses contractuelles antérieures empêchant l'embauche.

Le recrutement se formalise par un contrat de travail écrit précisant la fonction, la rémunération, la durée du travail et la date d'entrée en service. Il nécessite une déclaration d'entrée en service et une affiliation au **CCSS** avant la prise de fonction. Il est recommandé de vérifier la situation administrative et contractuelle du salarié mobile pour éviter tout risque de **double affiliation** ou de contentieux, en tenant compte du certificat A1.

Définition

Le **recrutement sous contrat local** désigne l'embauche d'un salarié selon les dispositions du Code du travail luxembourgeois, avec établissement d'un contrat de travail régi exclusivement par la législation nationale. Un **salarié mobile** est une personne qui, bien que résidant ou étant présente au Luxembourg, n'est pas encore liée par un contrat de travail luxembourgeois, pouvant être détachée, expatriée, ou en mobilité professionnelle internationale.

Conditions d'exercice

L'entreprise luxembourgeoise peut recruter sous contrat local tout salarié mobile déjà présent au Luxembourg, sous réserve du respect des conditions générales d'embauche prévues par le Code du travail. Le salarié doit disposer d'un titre de séjour et, le cas échéant, d'une autorisation de travail en cours de validité, sauf s'il est ressortissant d'un État membre de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse, auquel cas aucune autorisation spécifique n'est requise. L'employeur doit s'assurer que le salarié n'est pas lié par une clause d'exclusivité ou de non-concurrence résultant d'un contrat antérieur.

Modalités pratiques

Le recrutement s'effectue par la signature d'un contrat de travail écrit, précisant notamment la fonction, la rémunération, la durée du travail, le lieu d'exécution, la date d'entrée en service et la durée du contrat si celui-ci est à durée déterminée. L'employeur doit procéder à la déclaration d'entrée en service et à l'affiliation du salarié auprès du **CCSS** avant la prise de fonction. Si le salarié était précédemment détaché ou expatrié, il convient de vérifier la

cessation effective de son précédent statut et la régularisation de sa situation administrative, notamment en matière de sécurité sociale et de fiscalité.

Pratiques et recommandations

Vérifier l'intégralité du parcours professionnel du salarié mobile est recommandé afin d'identifier toute contrainte contractuelle ou administrative susceptible d'entraver l'embauche locale. L'employeur doit **s'assurer de la conformité du contrat** avec les dispositions impératives du Code du travail, notamment en matière de période d'essai, de rémunération minimale, de temps de travail et de protection contre le licenciement.

Une attention particulière doit être portée à la **gestion de la transition** entre le statut antérieur du salarié (détaché, expatrié, etc.) et le nouveau contrat local, afin d'éviter tout risque de double affiliation ou de rupture abusive. Il est conseillé de **formaliser par écrit** la date de fin du précédent contrat et la date de début du contrat local, et de conserver l'ensemble des justificatifs relatifs à la situation administrative du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 et suivants du Code du travail	Formation du contrat de travail
Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée en service auprès du CCSS
Loi modifiée du 29 août 2008	Libre circulation des personnes et immigration
Art. 1er du Code de la sécurité sociale	Affiliation obligatoire

Vérifiez systématiquement la situation administrative et contractuelle du salarié mobile avant toute embauche locale afin d'éviter les risques de travail illégal, de double affiliation ou de contentieux liés à une rupture de contrat antérieur non conforme.

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.