Quelles règles s’appliquent pour l’emploi de travailleurs frontaliers hors Union européenne au Luxembourg ?

Réponse courte

Le ressortissant de pays tiers doit obtenir une **autorisation de séjour en qualité de travailleur salarié** : la loi modifiée du 29 août 2008 a supprimé l'autorisation de travail distincte du séjour. Elle est précédée d'un examen du marché de l'emploi : l'employeur déclare le poste vacant à l'ADEM, et l'autorisation n'est accordée que si aucun candidat prioritaire n'est disponible. Aucune occupation ne peut commencer avant sa délivrance.

L'autorisation est **liée à un poste, à un employeur et à une durée déterminée**, généralement d'un an, renouvelable. Toute modification substantielle — changement d'employeur, de fonction, de lieu — appelle une nouvelle demande. Le travailleur frontalier ne détient pas de titre de séjour luxembourgeois : il présente ses documents à chaque passage de frontière.

Le manquement expose à l'**amende administrative de 10 000 € par ressortissant de pays tiers** employé en séjour irrégulier, prononcée par le ministre du Travail sur rapport du directeur de l'ITM et exigible après trente jours (art. L.572-4 CT), cette amende sanctionnant l'emploi d'une personne **en séjour irrégulier**, et non tout défaut de formalité.

Définition

Un travailleur frontalier hors Union européenne est une personne résidant dans un pays tiers à l’Union européenne, qui exerce une activité salariée sur le territoire luxembourgeois sans y résider. Cette catégorie concerne les ressortissants de pays tiers franchissant régulièrement la frontière pour travailler au Luxembourg, sans bénéficier de la liberté de circulation des travailleurs prévue pour les citoyens de l’Union européenne.

Le statut de travailleur frontalier hors UE implique l’absence de droit automatique au séjour ou à l’emploi au Luxembourg. Ces travailleurs restent soumis à la législation de leur pays de résidence pour les aspects non couverts par le droit luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment introduire une demande d'autorisation de travail ?

L'employeur introduit la demande auprès de l'ADEM, accompagnée des pièces justificatives relatives à l'offre d'emploi, au profil du candidat et à la justification de la non-disponibilité de candidats sur le marché local et européen. L'ADEM transmet ensuite au ministère.

Le travailleur frontalier hors UE bénéficie-t-il de la carte de séjour ?

Non, le travailleur frontalier hors UE ne bénéficie pas de la carte de séjour luxembourgeoise et conserve son statut de résident dans son pays d'origine. Il doit présenter ses documents (visa, autorisation de travail, contrat) à chaque passage de la frontière.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle base légale pour l'emploi de ressortissants de pays tiers ?

La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration encadre l'emploi (art. 42-43). Les articles L.562-1 et suivants du Code du travail précisent les obligations de l'employeur, dans le respect de l'égalité de traitement (art. L.251-1).

Quelle est la durée d'une autorisation de travail pour un frontalier hors UE ?

L'autorisation de travail est spécifique à un poste, un employeur et une durée déterminée (maximum un an, renouvelable sous conditions). Toute modification substantielle du contrat (fonction, durée, employeur) nécessite une nouvelle demande d'autorisation auprès du ministère.

Quelles règles pour l'emploi de travailleurs frontaliers hors UE au Luxembourg ?

L'emploi de travailleurs frontaliers résidant hors UE nécessite une autorisation de travail individuelle préalable délivrée par le ministre de l'Immigration et de l'Asile. L'employeur doit démontrer l'absence de main-d'œuvre disponible via un test du marché de l'emploi auprès de l'ADEM.

Quelles sanctions pour emploi sans autorisation valable ?

L'emploi sans autorisation valable constitue une infraction grave susceptible d'entraîner des sanctions financières, des poursuites pénales et l'interdiction temporaire de recruter des ressortissants de pays tiers. Le respect des procédures et la traçabilité des démarches sont impératifs.

Conditions d’exercice

L’accès à l’emploi salarié au Luxembourg pour un ressortissant de pays tiers suppose une **autorisation de séjour en qualité de travailleur salarié**, délivrée par le ministre ayant l’Immigration dans ses attributions au titre de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l’immigration. Il n’existe pas d’autorisation de travail détachée du séjour.

L’employeur doit démontrer l’absence de main-d’œuvre disponible sur le marché national et européen pour le poste concerné, conformément à la procédure de test du marché de l’emploi auprès de l’Agence pour le développement de l’emploi (ADEM). Le contrat de travail ne peut être exécuté avant l’obtention de l’autorisation de séjour.

Le travailleur frontalier hors Union européenne ne bénéficie pas de la carte de séjour luxembourgeoise et conserve son statut de résident dans son pays d’origine. Il doit également satisfaire aux conditions d’entrée et de séjour applicables à la frontière.

Modalités pratiques

L'autorisation est liée à un poste et à un employeur : tout changement rouvre la procédure au lieu de la prolonger.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Point	Règle	Base légale
Déclaration préalable du poste	Tout poste vacant est déclaré à l'ADEM avant le recrutement	Art. L.622-4 CT
Autorisation de travail	Délivrée pour un poste, un employeur et une durée déterminés	Loi modifiée du 29 août 2008
Copie du titre	Conservée par l'employeur pendant toute la période d'emploi	Art. L.572-1 et suivants CT
Déclaration d'entrée	Au Centre commun, dans les huit jours de l'engagement	Art. 425 CSS
Sanction administrative	10 000 euros par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier	Art. L.572-4 CT
Circonstances aggravantes	Huit jours à un an et 2 501 à 125 000 euros, dans cinq cas limitativement énumérés	Art. L.572-5 CT

L'employeur déclare d'abord le poste vacant à l'ADEM (art. L.622-4 CT). Si aucun candidat prioritaire n'est disponible, l'ADEM délivre le certificat autorisant l'employeur à recruter le candidat de son choix. La demande d'autorisation de séjour et de travail est ensuite introduite auprès de la **Direction de l'immigration du ministère des Affaires étrangères et européennes**, qui statue.

L'autorisation de séjour en qualité de travailleur salarié est délivrée pour un employeur et un secteur déterminés ; un changement d'employeur ou de secteur suppose une nouvelle demande auprès de la Direction de l'immigration.

L'employeur détient, pendant toute la durée de l'emploi, une copie de l'autorisation ou du titre de séjour, en vue d'une éventuelle inspection, et notifie au ministre le début de la période d'emploi dans les trois jours ouvrables (art. L.572-3, § 1er CT).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de vérifier systématiquement la validité de l'autorisation de travail avant l'embauche et à chaque renouvellement. Les délais administratifs pour l'obtention ou le renouvellement de l'autorisation peuvent être significatifs ; il convient d'anticiper ces démarches.

L'employeur doit sensibiliser les salariés concernés à l'obligation de déclaration et de renouvellement des autorisations, ainsi qu'aux documents requis pour franchir la frontière (visa, autorisation de travail, contrat). Les contrôles aux frontières et sur le lieu de travail sont fréquents ; le défaut d'autorisation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Le respect de l'égalité de traitement, de la non-discrimination et de l'encadrement humain des procédures doit être assuré à chaque étape du recrutement et de l'emploi des travailleurs frontaliers hors Union européenne.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation et l'immigration, art. 42-43	Autorisation de travail pour ressortissants de pays tiers
Art. L.572-1 et s. du Code du travail	Interdiction d'employer un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier ; obligations de vérification et de conservation du titre de séjour
Art. L.251-1 du Code du travail	Égalité de traitement

L'emploi d'un travailleur frontalier hors Union européenne sans autorisation de travail valable constitue une infraction grave, susceptible d'entraîner des **sanctions financières** et pénales pour l'employeur, ainsi que l'interdiction temporaire de recruter des ressortissants de pays tiers. Il est impératif de respecter l'ensemble des procédures administratives et de garantir la traçabilité des démarches.

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.