

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

## Réponse courte

L'emploi de travailleurs frontaliers résidant hors Union européenne au Luxembourg est soumis à l'obtention préalable d'une autorisation de travail individuelle délivrée par le ministre de l'Immigration et de l'Asile. L'employeur doit démontrer l'absence de main-d'œuvre disponible sur le marché national et européen via un test du marché de l'emploi auprès de l'ADEM, et aucune embauche ne peut avoir lieu avant l'obtention de cette autorisation.

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 nécessite une nouvelle demande. Le travailleur frontalier hors UE ne bénéficie pas de carte de séjour luxembourgeoise, doit présenter ses documents à chaque passage de frontière, et reste soumis à la législation de son pays de résidence pour les aspects non couverts par le droit luxembourgeois.

L'employeur doit conserver la copie de l'autorisation de travail et du contrat, vérifier leur validité à chaque renouvellement, et sensibiliser le salarié aux obligations de déclaration et de présentation des documents. Le non-respect de ces règles expose l'employeur à des **sanctions administratives** et pénales, ainsi qu'à une interdiction temporaire de recruter des ressortissants de pays tiers.

## 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.

## Conditions d'exercice

L'accès à l'emploi salarié au Luxembourg pour un travailleur frontalier hors Union européenne est soumis à l'obtention préalable d'une autorisation de travail individuelle délivrée par le ministre de l'Immigration et de l'Asile. Cette autorisation est requise en vertu de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

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 conclu ni exécuté avant l'obtention de l'autorisation de travail.

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'employeur doit introduire une demande d'autorisation de travail 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. Après avis favorable de l'ADEM, la demande est transmise au ministère de l'Immigration et de l'Asile pour décision finale.

L'autorisation de travail est délivrée pour un poste, un employeur et une durée déterminés (maximum un an, renouvelable sous conditions). Toute modification substantielle du contrat (fonction, durée, employeur) nécessite une nouvelle demande d'autorisation.

Le travailleur frontalier doit présenter, lors de chaque franchissement de la frontière, une preuve de son autorisation de travail et de son contrat de travail. L'employeur doit conserver et tenir à disposition de l'Inspection du travail et des mines (ITM) la copie de l'autorisation de travail et du contrat, afin d'assurer la traçabilité et la conformité des embauches.

## 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.

## 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. <u>L.562-1</u> et suivants du Code du travail	Obligations de l'employeur en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers
Art. <u>L.251-1</u> 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.