

Quelle procédure un employeur doit-il suivre pour recruter un salarié provenant d'un autre État membre de l'Union européenne ?

Réponse courte

Le ressortissant UE bénéficie de la **libre circulation des travailleurs** et n'a pas besoin d'autorisation de travail au Luxembourg. L'employeur déclare le poste vacant à l'[ADEM](<https://adem.public.lu/>) selon l'article L.622-4, puis rédige un **contrat de travail écrit** conformément à l'article L.121-4.

La déclaration d'entrée au [CCSS](<https://ccss.public.lu/>) doit être effectuée dans les **8 jours** suivant l'embauche pour affilier le salarié aux régimes de sécurité sociale. Le salarié effectue sa déclaration d'arrivée communale dans les 8 jours et demande l'**attestation d'enregistrement** dans les 3 mois auprès de la Direction de l'immigration.

L'employeur procède à la **déclaration de retenue d'impôt** et conserve tous les documents justificatifs pour les contrôles ITM. Le principe d'**égalité de traitement** s'applique : le ressortissant UE bénéficie des mêmes conditions de travail, de rémunération et d'avantages sociaux que les salariés nationaux.

Définition

L'embauche d'un ressortissant UE désigne l'ensemble des démarches administratives, juridiques et sociales permettant à un employeur luxembourgeois de recruter un citoyen de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein) ou de la Suisse.

La **libre circulation des travailleurs** garantit l'accès à l'emploi sans permis de travail ni autorisation préalable, dans le respect des obligations de droit du travail et de sécurité sociale luxembourgeoises.

Cette procédure assure la conformité avec la législation sociale, fiscale et administrative tout en préservant l'égalité de traitement entre salariés nationaux et ressortissants UE.

Questions fréquentes

Comment recruter un salarié provenant d'un État membre de l'Union européenne au Luxembourg ?

Le ressortissant UE bénéficie de la libre circulation des travailleurs et n'a pas besoin d'autorisation de travail au Luxembourg. L'employeur déclare le poste vacant à l'ADEM selon l'article L.622-4, puis rédige un contrat de travail écrit conformément à l'article L.121-4.

Dans quel délai effectuer la déclaration CCSS pour un ressortissant UE ?

La déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) doit être effectuée dans les 8 jours suivant l'embauche pour affilier le salarié aux régimes de sécurité sociale luxembourgeois. Ce délai impératif s'applique à tout employeur recrutant un salarié au Grand-Duché.

L'employeur doit-il vérifier la nationalité d'un candidat européen ?

L'employeur peut vérifier la nationalité uniquement pour confirmer le bénéfice de la libre circulation. Pour un ressortissant UE/EEE/Suisse, aucune autorisation de travail n'est requise. La vérification se limite à un document d'identité valable. Les ressortissants pays tiers nécessitent en revanche un titre de séjour.

La déclaration ADEM est-elle obligatoire avant d'embaucher un ressortissant UE ?

Oui, l'obligation de déclaration du poste vacant à l'ADEM s'applique selon l'article L.622-4, indépendamment de la nationalité du candidat finalement retenu. Cette déclaration précède toute publication d'offre et tout début de processus de recrutement externe sur le marché luxembourgeois.

Le principe d'égalité de traitement s'applique-t-il aux ressortissants UE ?

Oui, le ressortissant UE bénéficie des mêmes conditions de travail, de rémunération et d'avantages sociaux que les salariés nationaux. Ce principe est garanti par le règlement UE 492/2011 sur la libre circulation des travailleurs. Toute discrimination directe ou indirecte est strictement prohibée.

Le ressortissant UE doit-il faire une déclaration de séjour au Luxembourg ?

Oui, le salarié effectue sa déclaration d'arrivée communale dans les 8 jours suivant son installation et demande l'attestation d'enregistrement dans les 3 mois auprès de la Direction de l'immigration. Ces démarches lui permettent de régulariser sa situation administrative dans le pays.

Quelles déclarations fiscales pour l'embauche d'un ressortissant UE ?

L'employeur procède à la déclaration de retenue d'impôt à la source auprès de l'Administration des contributions directes (ACD). Le salarié obtient sa fiche de retenue d'impôt après inscription à la commune. Tous les documents justificatifs sont conservés pour les contrôles ultérieurs de l'ITM.

Conditions d'exercice

Les ressortissants UE, EEE et suisses bénéficient du **principe de libre circulation** : accès direct au marché de l'emploi luxembourgeois sans permis de travail ni test du marché du travail (loi du 29 août 2008 sur la libre circulation).

Conditions générales d'emploi :

Critère	Exigence	Base légale
Âge minimum	15 ans révolus	Article L.151-1
Capacité juridique	Pleine capacité ou représentation légale	Droit commun
Document d'identité	Carte d'identité ou passeport UE valide	Loi 29 août 2008
Égalité de traitement	Mêmes droits que salariés luxembourgeois	Article L.241-1

L'employeur garantit l'**égalité de traitement** en matière de rémunération, conditions de travail, accès à la formation et protection sociale, conformément à l'article [L.241-1](#).

Modalités pratiques

Avant l'embauche :

- **Déclaration du poste vacant** à l'ADEM (article L.622-4), sauf exceptions pour certains postes spécialisés
- **Sélection du candidat** selon critères professionnels uniquement
- **Rédaction du contrat écrit** (article L.121-4) mentionnant : identités des parties, date d'entrée en service, fonction, rémunération brute, durée du travail

Obligations administratives post-embauche :

Démarche	Délai	Organisme
Déclaration d'entrée salarié	8 jours	<u>CCSS</u>
Déclaration retenue d'impôt	Avant 1er versement salaire	Administration des contributions directes

Obligations du salarié ressortissant UE :

Démarche	Délai	Lieu	Documents requis
Déclaration d'arrivée	8 jours	Commune de résidence	Carte d'identité ou passeport
Attestation d'enregistrement	3 mois	Commune de résidence	Contrat de travail + pièce d'identité

L'**attestation d'enregistrement** conditionne l'accès aux droits sociaux complets et la régularité du séjour pour les ressortissants UE restant plus de 3 mois.

Pratiques et recommandations

Informez le salarié sur ses **droits et obligations** dès l'embauche : affiliation sécurité sociale luxembourgeoise, imposition au Luxembourg (ou pays de résidence selon conventions fiscales), importance de la déclaration d'arrivée et de l'attestation d'enregistrement.

Conservez systématiquement les **documents justificatifs** : contrat de travail signé, copie pièce d'identité, attestation d'enregistrement, accusés de réception CCSS, pour les contrôles ITM ou inspections sociales.

Vérifiez l'**authenticité des documents d'identité** et l'adresse de résidence effective déclarée. Accompagnez le salarié dans ses démarches communales si nécessaire, particulièrement pour les primo-arrivants.

Sensibilisez à l'importance de l'attestation d'enregistrement qui conditionne la **continuité des droits sociaux** et la régularité administrative du séjour prolongé. Assurez la traçabilité complète des démarches et l'encadrement humain du processus d'intégration.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4	Obligation de contrat de travail écrit pour chaque salarié
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Article L.622-4	Déclaration du poste vacant à l' ADEM (sauf exceptions)
Article L.151-1	Âge minimum de 15 ans pour l'emploi
Loi 29 août 2008, article 6	Libre circulation des citoyens UE/EEE/Suisse
Loi 29 août 2008, articles 28-29	Déclaration d'arrivée (8 jours) et attestation d'enregistrement (3 mois)
Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée au CCSS dans les 8 jours

L'absence de déclaration d'arrivée ou d'attestation d'enregistrement peut entraîner des difficultés d'accès aux prestations de sécurité sociale et compromettre la régularité du séjour. Veiller impérativement au respect de ces formalités dans les délais légaux et conserver tous les justificatifs.

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.