Quelles formalités sont nécessaires pour embaucher un salarié ressortissant d'un pays hors Union européenne au Luxembourg ?

Réponse courte

Pour embaucher un **salarié ressortissant d'un pays tiers** au Luxembourg, l'employeur doit d'abord déclarer le poste vacant à l'**ADEM** et obtenir un **certificat de non-disponibilité** de main-d'œuvre locale après vérification du marché de l'emploi. Ce certificat permet ensuite de conclure un contrat de travail avec le candidat choisi, conditionné à l'obtention de l'**autorisation de séjour**.

Le futur salarié doit solliciter cette autorisation auprès de la **Direction de l'immigration**, demander un visa d'entrée si nécessaire, effectuer une **déclaration d'arrivée** à la commune dans les 3 jours, passer une visite médicale et introduire la demande de **titre de séjour** dans les 3 mois. L'activité salariée ne peut débuter qu'après l'obtention effective du titre de séjour et de travail, l'employeur devant conserver tous les justificatifs.

Définition

L'embauche d'un salarié ressortissant d'un **pays tiers**, c'est-à-dire non membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse, requiert le respect de procédures spécifiques au Luxembourg. Ces démarches visent à garantir la régularité du séjour et du travail du salarié sur le territoire luxembourgeois, conformément à la législation nationale sur l'immigration et l'emploi.

Le processus implique la vérification préalable de l'**indisponibilité de main-d'œuvre locale** par l'ADEM, l'obtention d'une **autorisation de séjour temporaire** à des fins salariées délivrée par le ministère ayant l'Immigration dans ses attributions, ainsi que la délivrance d'un **titre de séjour** permettant l'exercice d'une activité professionnelle. Cette procédure s'applique tant aux salariés résidant à l'étranger qu'à ceux déjà présents au Luxembourg souhaitant y travailler.

Questions fréquentes

Comment embaucher un salarié ressortissant d'un pays hors UE au Luxembourg ?

L'employeur doit déclarer le poste à l'ADEM et obtenir un certificat de non-disponibilité de main-d'œuvre locale après vérification du marché de l'emploi. Il conclut ensuite un contrat de travail conditionné à l'obtention de l'autorisation de séjour par le candidat auprès de la Direction de l'immigration.

Qu'est-ce que le certificat de non-disponibilité de main-d'œuvre ?

Le certificat est délivré par l'ADEM après vérification de l'absence de candidat européen disponible pour le poste vacant déclaré. Il atteste que la priorité communautaire a été respectée et conditionne l'autorisation de recrutement d'un ressortissant pays tiers par la Direction de l'immigration.

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

Quand un salarié ressortissant pays tiers peut-il commencer à travailler ?

L'activité salariée ne peut débuter qu'après l'obtention effective du titre de séjour et de travail. Tout début de travail avant délivrance du titre constitue une infraction grave passible d'amendes administratives de 10 000 euros par salarié et de sanctions pénales pour l'employeur.

Quel est le délai pour la déclaration d'arrivée d'un ressortissant pays tiers ?

Le candidat doit effectuer une déclaration d'arrivée à la commune dans les 3 jours suivant son entrée au Luxembourg. Cette démarche administrative précède la visite médicale obligatoire et la demande de titre de séjour qui doit être introduite dans les 3 mois.

Quelles démarches le candidat ressortissant pays tiers doit-il accomplir ?

Le futur salarié doit solliciter une autorisation de séjour auprès de la Direction de l'immigration, demander un visa d'entrée si nécessaire, effectuer une déclaration d'arrivée à la commune dans les 3 jours, passer une visite médicale et introduire la demande de titre de séjour dans les 3 mois.

Quels documents l'employeur doit-il conserver pour un ressortissant pays tiers ?

L'employeur doit conserver tous les justificatifs : copie du titre de séjour valide, autorisation de travail, certificat de non-disponibilité ADEM, contrat de travail, déclarations CCSS et fiscale. Ces documents seront demandés en cas de contrôle par l'ITM ou la Direction de l'immigration.

Une visite médicale est-elle obligatoire pour un ressortissant pays tiers ?

Oui, le ressortissant pays tiers doit passer une visite médicale obligatoire auprès du médecin du travail après son arrivée au Luxembourg. Cet examen conditionne la délivrance du titre de séjour et permet de vérifier l'aptitude médicale au poste avant l'autorisation effective de travail.

Conditions d’exercice

L'employeur ne peut recruter un ressortissant de pays tiers que si le poste ne peut être pourvu par un candidat déjà présent sur le **marché du travail national ou européen**. Cette condition est vérifiée par la déclaration préalable du poste vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et l'obtention d'un certificat de non-disponibilité de main-d'œuvre locale.

Critère	Ressortissant UE/EEE/Suisse	Ressortissant pays tiers
Autorisation préalable	Non requise	Autorisation de séjour obligatoire
Test du marché de l'emploi	Non applicable	Obligatoire (sauf métiers en pénurie)
Délai de traitement	Immédiat	Jusqu'à 4 mois maximum
Changement d'employeur	Libre	Soumis à autorisation la 1ère année

Le salarié doit disposer d'une **autorisation de séjour temporaire** délivrée par le ministère ayant l'Immigration dans ses attributions avant son entrée sur le territoire. L'exercice effectif de l'activité salariée n'est autorisé qu'après la délivrance du titre de séjour correspondant. L'égalité de traitement, la non-discrimination à l'embauche et la traçabilité des démarches sont des obligations légales à respecter tout au long de la procédure.

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur :

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

L'employeur doit déclarer le poste vacant à l'ADEM et attendre la délivrance du certificat de non-disponibilité. Il fournit ensuite au futur salarié le contrat de travail signé, conditionné à l'obtention de l'autorisation de séjour, et s'assure que le salarié sollicite cette autorisation auprès de la Direction de l'immigration en joignant le contrat de travail et le certificat de l'ADEM. L'employeur doit conserver l'ensemble des documents relatifs à la procédure pour toute vérification ultérieure.

Étape	Délai	Base légale
Déclaration poste vacant ADEM	Immédiat	Art. L.622-4 Code du travail
Vérification marché emploi	7 jours ouvrables	Art. L.622-4 Code du travail
Proposition candidats	15 jours ouvrables (si candidat disponible)	Art. L.622-4 Code du travail
Délivrance certificat ADEM	5 à 10 jours ouvrables	Art. L.622-4 Code du travail
Validité certificat	3 mois non-prolongeables	Art. L.622-4 Code du travail
Traitement autorisation séjour	Jusqu'à 4 mois maximum	Art. 42 loi 29 août 2008
Déclaration arrivée commune	3 jours après arrivée	Loi 29 août 2008
Demande titre de séjour	3 mois après arrivée	Loi 29 août 2008

Obligations du salarié :

Le salarié doit demander un visa d'entrée auprès de la représentation diplomatique luxembourgeoise compétente si nécessaire. Il effectue une déclaration d'arrivée auprès de la commune de résidence dans les 3 jours suivant l'arrivée, se soumet à une visite médicale auprès de la Division de la santé, et introduit la demande de titre de séjour dans les 3 mois suivant l'arrivée. Le salarié doit fournir tous les documents requis : passeport valide, contrat de travail signé, certificat ADEM original, justificatifs de ressources et de logement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**anticiper le recrutement de plusieurs mois**, en tenant compte des délais administratifs pouvant atteindre 4 mois pour l'autorisation de séjour. Le contrat de travail doit expressément mentionner qu'il ne prendra effet qu'à compter de l'obtention du titre de séjour et de travail, avec une clause suspensive claire protégeant les deux parties.

Toute **modification substantielle du contrat** (fonction, durée, employeur) nécessite une nouvelle autorisation de séjour. Durant la première année de séjour, un changement de secteur ou de profession n'est possible qu'avec l'autorisation du ministre compétent. L'employeur doit veiller à la traçabilité des démarches et à la conservation des justificatifs : certificat ADEM, autorisation de séjour, preuve de déclaration d'arrivée, titre de séjour.

Le **non-respect des formalités** expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, notamment en cas d'emploi d'un salarié en situation irrégulière. Les amendes peuvent atteindre 6.250 euros et l'exclusion des marchés publics pour une durée de 3 mois à 3 ans. Il est conseillé de consulter régulièrement les mises à jour législatives et

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

de solliciter, si besoin, l'avis d'un spécialiste en droit du travail et de l'immigration.

Pour les **métiers en pénurie**, la procédure est accélérée : le certificat ADEM est délivré en 5 jours ouvrables sans vérification approfondie du marché de l'emploi. La liste des métiers en pénurie est publiée annuellement par l'ADEM au Journal officiel et doit être consultée avant toute démarche de recrutement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 29 août 2008	Libre circulation des personnes et immigration
Articles 42 à 49 loi 29 août 2008	Conditions d'autorisation de séjour pour travailleur salarié ressortissant de pays tiers
Article L.622-4 Code du travail	Déclaration de poste vacant à l'ADEM et certificat de recrutement
Article L.622-1 Code du travail	Missions de l'ADEM en matière de placement
Article L.622-2 Code du travail	Priorité d'embauche des candidats nationaux et européens
Article L.623-3 Code du travail	Sanctions en cas d'emploi irrégulier (amende de 251 à 6.250 euros)
Articles L.241-1 et suivants Code du travail	Égalité de traitement entre femmes et hommes
Articles L.251-1 et suivants Code du travail	Principe de non-discrimination
Règlements grand-ducaux afférents	Modalités de délivrance des autorisations de séjour

L'activité salariée ne peut débuter qu'après l'obtention effective du titre de séjour et de travail. L'employeur doit s'assurer du respect de toutes les étapes sous peine de nullité du contrat et de sanctions pour emploi illégal pouvant entraîner l'exclusion des marchés publics.

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.