Quelles conditions doit remplir un ressortissant de pays tiers pour travailler légalement au Luxembourg ?

Réponse courte

Un ressortissant de pays tiers doit obtenir une **autorisation de séjour** temporaire avant d'entrer au Luxembourg. Cette autorisation est conditionnée par un **contrat de travail** signé avec un employeur luxembourgeois pour un poste déclaré à l'ADEM, ainsi que des **qualifications adaptées** au poste.

Après son arrivée, il doit effectuer une **déclaration d'arrivée** auprès de sa commune de résidence, se soumettre à un contrôle médical obligatoire et solliciter un **titre de séjour** portant la mention "salarié" ou "travailleur hautement qualifié". La durée initiale est d'**un an**, renouvelable sous conditions.

L'employeur doit vérifier systématiquement la validité des titres avant toute embauche. Toutes les **démarches administratives** doivent être accomplies avant la prise de fonction, sous peine de **sanctions administratives** et pénales. Le principe d'égalité de traitement s'applique tout au long de la procédure.

Définition

Un **ressortissant de pays tiers** est une personne physique qui ne possède ni la nationalité luxembourgeoise, ni celle d'un autre État membre de l'Union européenne, ni celle d'un État assimilé (Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse). L'accès à l'emploi salarié au Luxembourg pour ces personnes est strictement encadré par la législation nationale, notamment la **loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration**, ainsi que par le **Code du travail luxembourgeois**.

Un ressortissant de pays tiers ne peut exercer une activité salariée au Luxembourg que s'il dispose d'une **autorisation de séjour** et d'un **titre de séjour en cours de validité**, délivrés par les autorités compétentes. Ces documents sont obligatoires pour toute prise de fonction, indépendamment du secteur d'activité ou du niveau de qualification.

L'**autorisation de séjour temporaire** permet l'entrée sur le territoire pour une durée maximale de 90 jours. Le **titre de séjour définitif** est délivré après l'arrivée au Luxembourg et autorise l'exercice de l'activité professionnelle sur le territoire luxembourgeois.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il vérifier la validité du titre de séjour ?

Oui, l'employeur doit vérifier systématiquement la validité des titres de séjour avant toute embauche d'un ressortissant pays tiers. Cette vérification est essentielle car le défaut de contrôle expose à des sanctions administratives jusqu'à 10 000 euros par salarié en situation irrégulière.

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

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

Oui, le principe d'égalité de traitement s'applique tout au long de la procédure et durant la relation de travail. Le ressortissant pays tiers bénéficie des mêmes conditions de travail, de rémunération et d'avantages sociaux que les salariés nationaux ou européens.

Quelle est la durée initiale d'un titre de séjour pour travailleur ?

La durée initiale du titre de séjour est d'un an, renouvelable sous conditions. Le renouvellement est subordonné au maintien du contrat de travail, à la régularité des cotisations CCSS et au respect des conditions initiales d'admission au Luxembourg.

Quelle mention spécifique sur le titre de séjour selon la qualification ?

Le titre de séjour porte la mention salarié pour les travailleurs ordinaires ou travailleur hautement qualifié pour les profils spécialisés répondant aux critères de la carte bleue européenne. Cette distinction conditionne la durée et les avantages liés au titre délivré par la Direction de l'immigration.

Quelles conditions pour qu'un ressortissant pays tiers travaille au Luxembourg ?

Il doit obtenir une autorisation de séjour temporaire avant son entrée au Luxembourg, conditionnée par un contrat de travail signé pour un poste déclaré à l'ADEM et des qualifications adaptées au poste. Cette autorisation est délivrée par la Direction de l'immigration luxembourgeoise.

Quelles démarches après l'arrivée au Luxembourg pour un ressortissant pays tiers ?

Le salarié doit effectuer une déclaration d'arrivée à sa commune de résidence, se soumettre à un contrôle médical obligatoire et solliciter un titre de séjour portant la mention salarié ou travailleur hautement qualifié dans les 3 mois suivant son arrivée.

Quelles sanctions en cas de non-respect des formalités d'embauche pays tiers ?

Le non-respect expose à des sanctions administratives (10 000 euros par salarié), pénales (8 jours à 1 an de prison, amendes 2 501 à 125 000 euros), et accessoires (interdiction d'exercer jusqu'à 3 ans, fermeture d'établissement jusqu'à 5 ans). Les arriérés salariaux et cotisations sont également dus.

Conditions d’exercice

Pour travailler légalement au Luxembourg, un ressortissant de pays tiers doit remplir cumulativement les conditions suivantes :

Condition	Description	Base légale
Autorisation de séjour temporaire	Délivrée par le ministre de l'Immigration avant l'entrée sur le territoire	Article 42 de la loi du 29 août 2008
Contrat de travail	Signé avec un employeur luxembourgeois, conforme au Code du travail	Livre Ier, Titre II du Code du travail
Déclaration de vacance	Le poste doit faire l'objet d'une déclaration auprès de l'ADEM	Article L.622-4 du Code du travail
Qualifications professionnelles	Adaptées au poste proposé, conformes à l'offre validée par l'ADEM	Article 45 de la loi du 29 août 2008
Titre de séjour définitif	Mention "salarié" ou "travailleur hautement qualifié" (carte bleue européenne)	Articles 43 à 45 de la loi du 29 août 2008
Absence de motifs de refus	Pas de refus pour ordre public, sécurité, santé ou saturation du marché	Article 34 de la loi du 29 août 2008

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

Le ressortissant doit justifier de **qualifications ou d'une expérience professionnelle** adaptées au poste proposé. L'employeur doit respecter les principes d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** conformément à l'article L.251-1 du Code du travail.

Une **période de priorité de trois semaines** est réservée aux candidats résidents et ressortissants de l'UE avant que l'employeur puisse recruter un ressortissant de pays tiers.

Modalités pratiques

La procédure débute par la **déclaration de vacance de poste** auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) par l'employeur. Un délai de priorité de trois semaines est réservé aux candidats résidents et ressortissants de l'UE. À l'issue de ce délai, l'employeur peut introduire une demande d'autorisation de séjour temporaire pour le candidat ressortissant de pays tiers.

Étape	Délai/Durée	Base légale
Déclaration de vacance ADEM	-	Article L.622-4 du Code du travail
Délai de priorité candidats UE	3 semaines	Article 42 de la loi du 29 août 2008
Autorisation de séjour temporaire	Durée maximale 90 jours	Article 42 de la loi du 29 août 2008
Titre de séjour "salarié"	Durée initiale 1 an (renouvelable)	Article 43 de la loi du 29 août 2008

La demande d'autorisation de séjour temporaire doit être accompagnée des **pièces justificatives** suivantes : copie du passeport, extrait de casier judiciaire, curriculum vitae, diplômes ou attestations de qualification, contrat de travail signé, preuve de logement, attestation d'assurance maladie, et preuve de paiement des taxes administratives (règlement grand-ducal du 5 septembre 2008).

Après l'arrivée au Luxembourg, le salarié doit effectuer une **déclaration d'arrivée** auprès de la commune de résidence, se soumettre à un **contrôle médical obligatoire** et solliciter la délivrance du titre de séjour définitif auprès du ministère de l'Immigration.

Toute modification substantielle du contrat de travail (fonction, employeur, durée) nécessite une **nouvelle autorisation préalable**. L'employeur doit conserver une copie des titres de séjour et des contrats de travail pendant toute la durée de l'emploi, afin d'assurer la traçabilité et la conformité des démarches.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de vérifier systématiquement la **validité des titres de séjour** et des **autorisations de travail** avant toute embauche. L'employeur doit s'assurer que toutes les démarches administratives sont accomplies avant la prise de fonction effective du salarié ressortissant de pays tiers.

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

En cas de modification du contrat de travail ou de rupture anticipée, l'employeur doit **informer sans délai** le ministère de l'Immigration. L'emploi sans autorisation régulière expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, incluant des **amendes** pouvant atteindre **10 000 euros par ressortissant** en situation irrégulière (article L.572-4 et L.574-4 du Code du travail), et le cas échéant, l'interdiction temporaire d'embauche.

Il est également conseillé de sensibiliser les équipes RH à l'importance de l'**égalité de traitement** et de la **non-discrimination** dans le processus de recrutement et d'intégration des ressortissants de pays tiers. Un encadrement humain et un accompagnement administratif adaptés sont recommandés pour garantir la conformité et la sécurité juridique de l'employeur.

L'employeur doit détenir, pendant toute la durée de l'emploi, une **copie de l'autorisation de séjour** et de l'**autorisation de travail** en vue d'une éventuelle inspection (article L.572-3 et L.574-3 du Code du travail).

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration	Cadre général du séjour et du travail des ressortissants de pays tiers au Luxembourg
Article 34 de la loi du 29 août 2008	Conditions générales de séjour pour une durée supérieure à trois mois
Articles 42 à 45 de la loi du 29 août 2008	Obtention et renouvellement de l'autorisation de séjour pour travailleurs salariés
Article 140 de la loi du 29 août 2008	Sanctions pénales et administratives en cas d'emploi irrégulier
Article L.622-4 du Code du travail	Déclaration de vacance de poste auprès de l'ADEM et priorité d'embauche
Articles L.251-1 et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Articles L.572-1 à L.572-7 du Code du travail	Interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier
Articles L.574-1 à L.574-4 du Code du travail	Interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière
Règlement grand-ducal du 5 septembre 2008	Modalités d'application relatives à la délivrance d'une autorisation de séjour

L'employeur doit impérativement s'assurer que toutes les démarches administratives sont accomplies avant la prise de fonction effective du salarié ressortissant de pays tiers. L'emploi sans autorisation préalable constitue une infraction grave, indépendamment de la bonne foi de l'employeur, et peut entraîner des sanctions pénales et administratives pouvant atteindre 10 000 euros par

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

ressortissant en situation irrégulière.

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.