

# Un permis de travail est-il requis pour tous les salariés étrangers recrutés au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le permis de travail n'est pas obligatoire pour tous les salariés étrangers. Les ressortissants de l'**Union européenne**, de l'Espace économique européen et de la Suisse en sont dispensés grâce à la **libre circulation des travailleurs**.

En revanche, les **ressortissants de pays tiers** doivent impérativement obtenir un permis de travail avant d'exercer une activité salariée au Luxembourg, sauf exceptions prévues par la loi (certains membres de famille de ressortissants européens). L'employeur doit **vérifier la situation** de chaque candidat étranger avant l'embauche et déclarer le poste vacant à l'[ADEM](<https://adem.public.lu/>).

L'**autorisation de séjour**, qui fait office de permis de travail, est délivrée par la Direction de l'immigration pour une durée initiale d'**un an**, renouvelable. L'exercice d'une activité salariée sans permis valable expose l'employeur à une amende de **10 000 euros** par salarié en situation irrégulière.

## Définition

Le **permis de travail** est une autorisation administrative délivrée par le ministre ayant l'Immigration dans ses attributions, permettant à un ressortissant étranger d'exercer une **activité salariée** sur le territoire luxembourgeois. Ce document est distinct du **titre de séjour**, bien que, pour certains travailleurs, une autorisation unique puisse regrouper les deux. Le permis de travail vise à garantir la régularité de la situation professionnelle des ressortissants de pays tiers et à contrôler l'accès au marché de l'emploi national.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'obtenir un permis de travail ne concerne pas tous les salariés étrangers. Les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse bénéficient de la **libre circulation des travailleurs** et sont dispensés de permis de travail, conformément à l'article L.622-1 du Code du travail et à la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

Catégorie de salarié	Permis de travail requis	Base légale
<b>Ressortissants UE/EEE/Suisse</b>	Non (libre circulation)	Article <u>L.622-1</u> Code du travail
<b>Ressortissants pays tiers</b>	Oui (sauf exceptions)	Loi du 29 août 2008, art. 42
<b>Membres de famille de ressortissants UE</b>	Non	Loi du 29 août 2008, art. 74
<b>Certains membres de famille de pays tiers</b>	Oui (conditions spécifiques)	Loi du 29 août 2008

En revanche, les **ressortissants de pays tiers** doivent impérativement obtenir un permis de travail avant de pouvoir exercer une activité salariée, sauf exceptions prévues par la loi. Le permis de travail est délivré sous réserve de la disponibilité d'un poste non pourvu par un candidat national ou européen, conformément à la procédure de **priorité d'embauche** prévue à l'article L.622-4 du Code du travail.

## Modalités pratiques

Pour embaucher un ressortissant de pays tiers, l'employeur doit déclarer le poste vacant à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) conformément à l'article L.622-4 du Code du travail. L'ADEM délivre une attestation de non-disponibilité de candidats prioritaires si aucun candidat national ou européen n'est disponible.

Étape	Action	Délai	Responsable
<b>1. Déclaration poste vacant</b>	Déclarer le poste à l' <u>ADEM</u>	Avant embauche	Employeur
<b>2. Test du marché</b>	Vérification disponibilité candidats prioritaires	7 jours ouvrables (standard) / 5 jours (métiers en pénurie)	<u>ADEM</u>
<b>3. Certificat <u>ADEM</u></b>	Obtention attestation non-disponibilité	Variable	<u>ADEM</u>
<b>4. Demande autorisation</b>	Dépôt demande autorisation de séjour	Avant arrivée	Futur salarié
<b>5. Délivrance autorisation</b>	Autorisation de séjour (valant permis de travail)	Durée initiale : 1 an, renouvelable	Direction de l'immigration

Le futur salarié doit ensuite introduire une demande d'autorisation de séjour pour travailleur salarié auprès de la Direction de l'immigration, accompagnée des pièces justificatives requises (contrat de travail signé, qualifications, attestation de l'ADEM, etc.), conformément à l'article 42 de la loi modifiée du 29 août 2008. L'autorisation de séjour, qui fait office de permis de travail, est délivrée pour une durée initiale d'un an, renouvelable sous conditions (article 44 de la même loi).

L'exercice d'une activité salariée sans permis de travail valable expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, notamment une amende administrative de **10 000 euros par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier**, prévue à l'article L.572-4 du Code du travail, ainsi qu'à l'obligation de régulariser la situation.

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement la nationalité et le statut de séjour de tout candidat étranger avant l'embauche, afin de respecter l'égalité de traitement (article L.241-1 du Code du travail) et d'assurer la traçabilité des démarches. Pour les ressortissants de pays tiers, **anticiper** les délais de traitement des demandes d'autorisation de séjour et de permis de travail, qui peuvent varier selon la complexité du dossier.

**S'assurer** que le salarié dispose d'un permis de travail en cours de validité pendant toute la durée de la relation de travail. Toute modification substantielle du contrat (fonction, employeur, durée) nécessite une nouvelle autorisation (article 44 de la loi modifiée du 29 août 2008). **Conserver** une copie du permis de travail dans le dossier du salarié et la présenter en cas de contrôle par l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou les autorités compétentes.

En cas de doute sur l'obligation de permis de travail, **consulter** la Direction de l'immigration ou un conseil juridique spécialisé. Les employeurs doivent également être attentifs aux évolutions réglementaires, notamment les listes de métiers en pénurie publiées annuellement par l'ADEM, qui facilitent les procédures d'embauche pour certains profils.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration</b>	Cadre général de l'immigration et du séjour
<b>Article 42 de la loi du 29 août 2008</b>	Conditions d'obtention de l'autorisation de séjour pour travailleur salarié
<b>Article 44 de la loi du 29 août 2008</b>	Durée et renouvellement de l'autorisation de séjour
<b>Article 74 de la loi du 29 août 2008</b>	Droits des membres de famille (regroupement familial)
<b>Article <u>L.622-1</u> du Code du travail</b>	Accès à l'emploi des étrangers et libre circulation
<b>Article <u>L.622-4</u> du Code du travail</b>	Déclaration de poste vacant et priorité d'embauche
<b>Article <u>L.572-4</u> du Code du travail</b>	Sanctions administratives pour emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier
<b>Article <u>L.572-5</u> du Code du travail</b>	Sanctions pénales aggravées en cas de circonstances particulières
<b>Article <u>L.241-1</u> du Code du travail</b>	Égalité de traitement entre salariés
<b>Règlements grand-ducaux d'exécution</b>	Modalités pratiques de délivrance des autorisations

L'emploi d'un ressortissant de pays tiers sans permis de travail valable constitue une infraction grave, susceptible d'entraîner des sanctions financières (10 000 euros par salarié) et pénales pour l'employeur. Il est impératif de documenter chaque étape du processus d'embauche pour garantir la conformité et la traçabilité.

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.