

If you cannot see this email, please [click here](#).



Luxembourg Newsflash - 05 September 2023

## Immigration law changes: what's new for employers?

New rules apply to the recruitment of third-country nationals and their family members, and to residence permits for the self-employed.

[Version française ci-dessous](#) | [Deutsche Version unten](#)

Luxembourg has introduced new legislation applying to immigration. **Bill of law no. 8227** was exempted from the second constitutional vote on 21 July 2023 and the **law of 7 August 2023**<sup>[1]</sup>, published on 28 August 2023, came into force on 1 September 2023 (the "**Law**").

The Law provides for stricter rules and penalties concerning the employment of third-country nationals who are resident without authorisation or do not have a work permit, but it also introduces certain relaxations on hiring third-country workers, and restrictions on granting residence permits for self-employed workers, as summarised below.

### 1. Employment of third-country nationals in an irregular situation or resident without authorisation

The Law tightens up the relevant provisions, with the intention of dissuading employers from using workers in this position.



**Penalties for employing workers in an irregular situation:** the penalties, which previously applied only in relation to third-country nationals resident without authorisation, are extended to third-country nationals who are legally resident but do not have a work permit. Penalties include the payment of salaries and related social security contributions, fines and prison sentences. The administrative fine is increased from EUR 2,500 to EUR 10,000 per third-country national in an irregular situation or resident without authorisation.



**Aggravating circumstances:** the Law sets out what is meant by aggravating circumstances that may give rise to harsher penalties for the employment of third-country nationals in an irregular situation or resident without authorisation. The following are

aggravating circumstances: persistent repeated offences, particularly abusive working conditions [2], simultaneous employment of at least two workers who are in an irregular situation or resident without authorisation, employment of a third-country national whom the employer knows to be a victim of human trafficking and/or employment of a third-country minor who is resident without authorisation or in an irregular situation.



**Increased fines for aggravating circumstances:** the maximum fine rises from EUR 20,000 to EUR 125,000 (the maximum is doubled for legal entities). Prison sentences remain unchanged, ranging from eight days to one year.



**Presumption of three months' employment:** as with a worker resident without authorisation, the employment relationship of a worker in an irregular situation is presumed to have been in place for three months unless there is written proof to the contrary. It will thus be difficult for an employer to rebut this presumption if they have not put in place a contract in the due and proper format.



**Identifying offences:** the Inspectorate of Labour and Mines (*l'Inspection du Travail et des Mines*) has the authority to identify offences relating to the employment of third-country nationals who are resident without authorisation or in an irregular situation. Employers must therefore keep copies of residence permits and work permits in Luxembourg.



**Obligation to have a work permit:** to make the Luxembourg law on immigration [3] easier to understand, the Law embeds into it the principle that any third-country national intending to work in a salaried activity must have a work permit, unless exempted.

## 2. Relaxation of conditions for hiring third-country nationals



**Exemption from work permit requirements:** third-country nationals who provide a service in Luxembourg for a period not exceeding three months are exempt from the requirement to obtain a work permit (previously, this exemption only applied to the provision of services within the same group of companies).



**ADEM certificate:** before hiring a third-country national, an employer previously had to wait for three weeks after declaring the vacancy, while the National Employment Agency (*Administration pour le Développement de l'Emploi*, known as the ADEM) checked whether there were any jobseekers on the Luxembourg labour market who met the employer's criteria, before being able to apply for a certificate authorising recruitment from a third country. The Law reduces this waiting period:

- If the vacancy for which the certificate attesting to the right to recruit is requested concerns a profession on the list of professions suffering from severe labour shortage, the ADEM will issue the certificate within five working days.
- If this is not the case, the ADEM will check whether it has any candidates suited to the employer's needs within seven days of issuing its acknowledgement of receipt (which it must issue within two working days of receiving the request for a certificate):
  - If, at the end of this period, no individual meets the required profile for the vacancy, the ADEM will issue the certificate within five working days.
  - If there are any individuals who meet the required profile for the vacancy, the ADEM has a further 15 days to propose candidates to the employer. Employers will be able to reject the ADEM candidates by giving detailed written reasons for their rejection, which the ADEM will review. If the employer complies with this obligation and the ADEM deems the rejection to be justified, it will issue a certificate within 10 working days.

The aims are to give employers more certainty when planning recruitment and to attract talent to Luxembourg during a labour shortage.



**Opening up the employment market to family members:** family members of third-country nationals holding a Luxembourg residence permit will be permitted to enter employment or self-employment as soon as they arrive in Luxembourg.

### 3. New conditions for self-employed workers to obtain a residence permit



**Presence required in Luxembourg:** to obtain a residence permit, a self-employed person must prove that their presence in Luxembourg is necessary to ensure the effective day-to-day management of their business.



**Length of residence permit on renewal:** the duration can now vary between one year and three years.

The Law came into force on 1 September 2023.

**Our Employment Law, Pensions & Benefits team is at your disposal if you have any questions about these legislative changes or you require assistance in obtaining a residence permit\_**

Authors: Raphaëlle Carpentier and Elise Wojciechowski

[1] Law of 7 August 2023 amending: 1° the Labour Code; 2° the law of 29 August 2008 on the free movement of persons and immigration, as amended; 3° the law of 18 December 2015 on the reception of applicants for international protection and temporary protection, as amended.

[2] Working conditions, including those resulting from discrimination based on gender or other factors, where there is a striking disparity compared to the working conditions of legally employed employees, affecting the health and safety of individuals in particular, and which undermine human dignity (article L.572-2 point 8 of the Labour Code).

[3] Law of 29 August 2008 on the free movement of persons and immigration, as amended.

## Nouveautés en matière d'immigration : ce qui change pour les employeurs

De nouvelles règles sont applicables concernant l'embauche des ressortissants de pays tiers ou les membres de leur famille, de même qu'en matière de titre de séjour des indépendants.

De nouvelles règles sont applicables en matière d'immigration. Le projet de loi n°8227\_ a en effet été dispensé du second vote constitutionnel le 21 juillet 2023 et la loi du 7 août 2023\_ [1], qui a été publiée le 28 août 2023, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023 (la « Loi »).

Elle prévoit un durcissement des règles et sanctions en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers en situation de séjour irrégulier ou sans permis de travail mais elle apporte également certains assouplissements en matière d'embauche de travailleurs ressortissants de pays tiers, ainsi que des restrictions concernant l'octroi du titre de séjour pour indépendant, tel que résumé ci-dessous.

### 1. Emploi des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière ou en séjour irrégulier

La loi vient durcir les dispositions en la matière afin de dissuader les employeurs de recourir à de tels travailleurs.



**Sanctions en cas d'emplois de travailleurs en situation irrégulière** : les sanctions, applicables auparavant uniquement aux ressortissants de pays tiers en séjours irréguliers, sont étendues aux ressortissants de pays tiers en séjour régulier mais ne disposant pas d'autorisation de travail. Ces sanctions incluent notamment le paiements des salaires et des cotisations sociales y afférentes, des amendes, des peines de prison, etc.). Le montant de l'amende administrative a été augmenté et est passée de EUR 2.500 à EUR 10.000 par ressortissant de pays tiers en situation irrégulière ou en séjour irrégulier.



**Circonstances aggravantes** : La Loi précise ce qu'on entend par circonstance aggravante pouvant donner lieu à des peines plus sévères en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière ou en séjour irrégulier. Il s'agit d'une infraction répétée persistante, de conditions de travail particulièrement abusives [2], de l'emploi simultané d'au moins deux travailleurs en situation irrégulière ou en séjour irrégulier, de l'emploi d'un ressortissant de pays tiers dont l'employeur sait qu'il est victime de la traite des êtres humains et/ou de l'emploi d'un mineur ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier ou en situation irrégulière.



**Augmentation du montant des amendes en cas de circonstances aggravantes** : l'amende encourue passe d'un maximum de EUR 20.000 à EUR 125.000 (le montant maximal

étant doublé pour les personnes morales). Les peines de prison restent inchangées et vont toujours de huit jours à un an.



**Présomption d'emploi de trois mois** : à l'instar des travailleurs en séjour irrégulier, la relation de travail des travailleurs en situation irrégulière est présumée avoir duré trois mois sauf preuve contraire écrite. Il deviendra donc difficile pour l'employeur qui n'a pas établi un contrat en bonne et due forme de renverser cette présomption.



**Constatation des infractions** : l'Inspection du Travail et des Mines est compétente pour constater les infractions relatives à l'emploi des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ou en situation irrégulière. L'employeur doit donc être en possession, sur le territoire luxembourgeois, de la copie du titre de séjour ou de l'autorisation de travail.



**Obligation de disposer d'une autorisation de travail** : afin d'améliorer la lisibilité de la loi luxembourgeoise sur l'immigration [3], la Loi y inscrit le principe selon lequel tout ressortissant de pays tiers qui entend exercer une activité salariée doit disposer d'une autorisation de travail, à moins d'en être dispensé.

## 2. Assouplissement des conditions pour l'embauche de ressortissants de pays tiers



**Dispense d'autorisation de travail** : les ressortissants de pays tiers qui prestent un service sur le territoire luxembourgeois pour une durée n'excédant pas trois mois sont dispensés de l'obtention d'une autorisation de travail (auparavant, cette dérogation ne s'appliquait qu'aux prestations de service au sein d'un même groupe d'entreprises).



**Certificat de l'ADEM** : En principe, avant d'embaucher un ressortissant de pays tiers, l'employeur devait, après la déclaration de poste vacant, attendre un délai de trois semaines pour que l'Administration pour le Développement de l'Emploi (ADEM) vérifie qu'il n'existe pas de demandeurs d'emploi répondant aux critères de l'employeur sur le marché du travail luxembourgeois avant de pouvoir demander un certificat autorisant l'embauche. La Loi diminue ce délai d'attente :

- Si le poste vacant, pour lequel le certificat attestant le droit de recruter est demandé, concerne un métier sur la liste des métiers très en pénurie, l'ADEM délivre le certificat dans les cinq jours ouvrables ;
- Si ce n'est pas le cas, l'ADEM examine au plus tard dans les sept jours à compter de l'émission de son accusé réception (qui doit être émis dans les deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande de certificat par l'ADEM) si elle dispose d'un profil adapté aux besoins de l'employeur :

- o Si, à l'issue de cette période, aucune personne ne remplit le profil requis pour le poste déclaré vacant, l'ADEM délivre le certificat dans un délai de cinq jours ouvrables ;
- o Si des personnes remplissent le profil requis pour le poste déclaré vacant, l'ADEM dispose d'une nouvelle période de 15 jours pour proposer des candidats à l'employeur. L'employeur pourra refuser les candidats de l'ADEM moyennant une motivation écrite circonstanciée que l'ADEM analysera et, si l'employeur a satisfait à cette obligation et que l'ADEM juge que le refus est justifié, elle délivre un certificat dans les 10 jours ouvrables.

Le but est de donner davantage de garanties aux employeurs pour la planification au niveau du recrutement. Il s'agit aussi de favoriser l'attraction de talents au Luxembourg en temps de pénurie de main-d'œuvre.



**Ouverture du marché de l'emploi aux membres de la famille :** les membres de la famille de ressortissants de pays tiers détenteurs d'un titre de séjour luxembourgeois pourront dès leur arrivée au Luxembourg exercer une activité salariée ou indépendante.

### 3. Nouvelles conditions pour obtenir un titre de séjour pour travailleur indépendant



**Présence requise sur le territoire luxembourgeois :** pour obtenir l'autorisation de séjour, l'indépendant doit justifier que sa présence sur le territoire luxembourgeois est nécessaire pour assurer une gestion journalière effective de son entreprise.



**Durée du titre de séjour en cas de renouvellement :** la durée peut dorénavant varier entre un à trois ans.

La loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

**Notre équipe Employment Law, Pensions and Benefits est à votre disposition en cas de questions concernant ces nouveautés législatives ou si vous avez besoin d'assistance pour obtenir un titre de séjour\_**

Authors: Raphaëlle Carpentier and Elise Wojciechowski

[1] Loi du 7 août 2023 portant modification : 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration; 3° de la loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à l'accueil des demandeurs de protection internationale et de protection temporaire.

[2] Des conditions de travail, y compris celles résultant de discriminations fondées sur le genre ou sur d'autres facteurs, dans lesquelles il existe une disproportion frappante par rapport aux conditions de travail des salariés légalement employés, ayant notamment une incidence sur la santé et la sécurité des personnes, et qui porte atteinte à la dignité humaine (article L.572-2 point 8 du Code du travail);

[3] Loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, telle que modifiée.

# Neuerungen in der Einwanderungspolitik: Was sich für Arbeitgeber ändert

Es gelten neue Regeln für die Einstellung von Drittstaatsangehörigen oder ihren Familienmitgliedern sowie für den Aufenthaltstitel von Selbstständigen.

Im Bereich der Einwanderung gelten neue Regeln. **Der Gesetzentwurf Nr. 8227\_** wurde nämlich am 21. Juli 2023 von der zweiten Verfassungsabstimmung befreit, und das **Gesetz vom 7. August 2023\_ [1]**, das am 28. August 2023 veröffentlicht wurde, trat am 1. September 2023 in Kraft (das "**Gesetz**").

Sie sieht strengere Regeln und Sanktionen für die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen vor, die sich illegal oder ohne Arbeitserlaubnis im Land aufhalten, bringt aber auch einige Lockerungen bei der Einstellung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten sowie Einschränkungen bei der Erteilung des Aufenthaltstitels für Selbstständige mit sich, wie im Folgenden zusammengefasst.

## 1. Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne legalen Aufenthaltsstatus oder mit illegalem Aufenthalt

Das Gesetz verschärft die diesbezüglichen Bestimmungen, um Arbeitgeber davon abzuhalten, solche Arbeitnehmer einzusetzen.



**Sanktionen bei Beschäftigung von Arbeitnehmern illegalem Aufenthalt:** Die Sanktionen, die zuvor nur für Drittstaatsangehörige ohne Aufenthaltserlaubnis galten, werden auf Drittstaatsangehörige ausgeweitet, die sich legal im Land aufhalten, aber keine Arbeitserlaubnis haben. Diese Sanktionen umfassen insbesondere die Zahlung der Löhne und der damit verbundenen Sozialversicherungsbeiträge, Geldstrafen, Gefängnisstrafen usw.). Die Höhe der Verwaltungsstrafe wurde von EUR 2.500 auf EUR 10.000 pro Drittstaatsangehörigen, der sich ohne Aufenthaltserlaubnis im Land aufhält oder ohne Arbeitserlaubnis arbeitet, erhöht.



**Erschwerende Umstände:** Das Gesetz legt fest, was unter erschwerenden Umständen zu verstehen ist, die zu härteren Strafen in Bezug auf die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne Arbeitserlaubnis oder ohne Aufenthaltserlaubnis führen können. Es handelt sich um einen anhaltenden wiederholten Verstoß, besonders ausbeuterische Arbeitsbedingungen [2], die gleichzeitige Beschäftigung von mindestens zwei Arbeitnehmern ohne Arbeitserlaubnis oder ohne Aufenthaltserlaubnis, die Beschäftigung eines Drittstaatsangehörigen, von dem der Arbeitgeber weiß, dass er Opfer von Menschenhandel ist, und/oder die Beschäftigung eines minderjährigen Drittstaatsangehörigen ohne Aufenthaltserlaubnis oder ohne Arbeitserlaubnis



**Höhere Geldstrafen bei erschwerenden Umständen:** Die angedrohte Geldstrafe wird von einem Höchstbetrag von EUR 20.000 auf EUR 125.000 erhöht (bei juristischen Personen wird der Höchstbetrag verdoppelt). Die Haftstrafen bleiben unverändert und reichen weiterhin von acht Tagen bis zu einem Jahr.



**Dreimonatige Beschäftigungsvermutung:** Wie bei Arbeitnehmern ohne Aufenthaltserlaubnis gilt auch bei Arbeitnehmern ohne Arbeitserlaubnis die Vermutung, dass das Arbeitsverhältnis drei Monate gedauert hat, sofern nicht schriftlich das Gegenteil bewiesen wird. Es wird daher für einen Arbeitgeber, der keinen ordnungsgemäßen Vertrag aufgesetzt hat, schwierig werden, diese Vermutung zu widerlegen.



**Feststellung von Verstößen:** Die Inspection du Travail et des Mines ist für die Feststellung von Verstößen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen, die sich ohne Aufenthaltserlaubnis im Land aufhalten oder ohne Arbeitserlaubnis arbeiten, zuständig. Der Arbeitgeber muss daher auf luxemburgischem Hoheitsgebiet im Besitz einer Kopie des Aufenthaltstitels oder der Arbeitserlaubnis sein.



**Verpflichtung, über eine Arbeitserlaubnis zu verfügen:** Um die Lesbarkeit des luxemburgischen Einwanderungsgesetzes zu verbessern [3], verankert das Gesetz dort den Grundsatz, dass jeder Drittstaatsangehörige, der eine unselbstständige Tätigkeit ausüben will, über eine Arbeitserlaubnis verfügen muss, sofern er nicht von dieser Pflicht befreit ist.

## 2. Lockerung der Bedingungen für die Einstellung von Drittstaatsangehörigen



**Befreiung von der Arbeitserlaubnispflicht:** Drittstaatsangehörige, die für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten eine Dienstleistung auf luxemburgischem Hoheitsgebiet erbringen, sind von der Pflicht zur Einholung einer Arbeitserlaubnis befreit (zuvor galt diese Ausnahme nur für die Erbringung von Dienstleistungen innerhalb einer Unternehmensgruppe).



**ADEM-Zertifikat:** Grundsätzlich musste der Arbeitgeber vor der Einstellung eines Drittstaatsangehörigen nach der Meldung einer freien Stelle drei Wochen lang warten, bis die Administration pour le Développement de l'Emploi (ADEM) überprüft hatte, dass es auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt keine Arbeitssuchenden gibt, die den Kriterien des Arbeitgebers entsprechen, bevor er ein Zertifikat beantragen konnte, das die Einstellung erlaubt. Das Gesetz verkürzt diese Wartezeit :

- Wenn die freie Stelle, für die das Zertifikat, das die Berechtigung zur Einstellung bescheinigt, beantragt wird, einen Beruf auf der Liste der Berufe mit starkem Personalmangel betrifft, stellt ADEM das Zertifikat innerhalb von fünf Arbeitstagen aus;
- Ist dies nicht der Fall, prüft das ADEM spätestens innerhalb von sieben Tagen nach Ausstellung seiner Empfangsbestätigung (die innerhalb von zwei Arbeitstagen nach Eingang des Zertifikatsantrags beim ADEM ausgestellt werden muss), ob sie über ein Profil verfügt, das den



Anforderungen des Arbeitgebers entspricht;

- o Wenn nach Ablauf dieser Frist keine Person das Anforderungsprofil für die für frei erklärte Stelle erfüllt, stellt die ADEM das Zertifikat innerhalb von fünf Arbeitstagen aus;
- o Wenn Personen das Anforderungsprofil für die ausgeschriebene Stelle erfüllen, hat die ADEM erneut 15 Tage Zeit, um dem Arbeitgeber Kandidaten vorzuschlagen. Der Arbeitgeber kann die ADEM-Kandidaten ablehnen, wenn er eine ausführliche schriftliche Begründung vorlegt, die von der ADEM analysiert wird. Wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nachgekommen ist und die ADEM die Ablehnung für gerechtfertigt hält, stellt sie innerhalb von 10 Arbeitstagen eine Bescheinigung aus.

Ziel ist es, den Arbeitgebern mehr Planungssicherheit auf der Ebene der Personalbeschaffung zu geben. Es geht auch darum, in Zeiten des Arbeitskräftemangels die Anziehung von Talenten nach Luxemburg zu fördern.



**Öffnung des Arbeitsmarktes für Familienangehörige:** Familienangehörige von Drittstaatsangehörigen, die im Besitz eines luxemburgischen Aufenthaltstitels sind, können nach ihrer Ankunft in Luxemburg eine unselbstständige oder selbstständige Tätigkeit ausüben.

### 3. Neue Bedingungen für den Erhalt eines Aufenthaltstitels für Selbstständige



**Erforderliche Anwesenheit auf luxemburgischem Hoheitsgebiet:** Um eine Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten, muss der Selbstständige nachweisen, dass seine Anwesenheit auf luxemburgischem Hoheitsgebiet erforderlich ist, um eine effektive tägliche Geschäftsführung seines Unternehmens zu gewährleisten.



**Dauer des Aufenthaltstitels bei Verlängerung:** Die Dauer kann nun zwischen einem und drei Jahren variieren.

Das Gesetz trat am 1<sup>er</sup> September 2023 in Kraft.

**Unser Employment Law, Pensions and Benefits Team steht Ihnen zur Verfügung, wenn Sie Fragen zu diesen gesetzlichen Neuerungen haben oder Hilfe bei der Beantragung eines Aufenthaltstitels benötigen\_**

Authors: Raphaëlle Carpentier and Elise Wojciechowski

**[1]** Gesetz vom 7. August 2023 zur Änderung: 1° des Arbeitsgesetzbuches; 2° des geänderten Gesetzes vom 29. August 2008 über die Freizügigkeit und Einwanderung; 3° des geänderten Gesetzes vom 18. Dezember 2015 über die Aufnahme von Personen, die internationalen Schutz und vorübergehenden Schutz beantragen.

[2] Arbeitsbedingungen, einschließlich derjenigen, die sich aus Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder anderer Faktoren ergeben, bei denen ein auffälliges Missverhältnis im Vergleich zu den Arbeitsbedingungen rechtmäßig beschäftigter Arbeitnehmer besteht, das sich insbesondere auf die Gesundheit und Sicherheit von Personen auswirkt und die Menschenwürde verletzt (Artikel L.572-2 Nr. 8 Arbeitsgesetzbuch);

[3] Gesetz vom 29. August 2008 über den freien Personenverkehr und die Einwanderung, in seiner geänderten Fassung.

## your contact



### PHILIPPE SCHMIT

Partner  
Employment Law,  
Pensions & Benefits

[Learn more\\_](#)



**Arendt & Medernach SA**  
Registered with the Luxembourg Bar  
RCS Luxembourg B 186371

[arendt.com](http://arendt.com)

41A avenue JF Kennedy  
L-2082 Luxembourg  
T +352 40 78 78 1



I am informed that I can object to the processing of my personal data for marketing purposes at any time either by e-mail addressed to [unsubscribe@arendt.com](mailto:unsubscribe@arendt.com) or by clicking [here](#).