



European Migration Network  
National Contact Point Luxembourg (LU EMN NCP)

Attirer les travailleurs ressortissants  
de pays tiers hautement qualifiés et  
qualifiés au Luxembourg

## 1. Introduction

Cette note de synthèse présente les résultats les plus importants de l'étude « Attirer les ressortissants des pays tiers hautement qualifiés et qualifiés à Luxembourg », réalisée par le Point de Contact National du Réseau Européen des Migrations au Luxembourg.

Cette étude est basée d'une part, sur une recherche documentaire disponible au niveau luxembourgeois et, d'autre part, sur plusieurs interviews semi-structurées effectuées avec des fonctionnaires gouvernementaux, les services de ressources humaines de plusieurs multinationales ainsi que des acteurs économiques et travailleurs hautement qualifiés.

L'économie luxembourgeoise est centrée sur le développement du secteur financier et du secteur des services. La politique gouvernementale vise à attirer des activités à haute valeur ajoutée autour des nouvelles technologies (biomédecine et technologies de l'information et de la communication), de la logistique et de la recherche. Le Luxembourg n'a pas suffisamment de ressources humaines internes pour garantir le développement continu des secteurs financier et des nouvelles technologies. Jusqu'à présent, le pays a pu compter sur l'apport de la main

d'œuvre transfrontalière en provenance de la Grande Région où la main d'œuvre hautement qualifiée est devenue rare. Ainsi, le gouvernement a introduit avec la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et immigration, le titre de séjour pour travailleur hautement qualifié. Cette loi était entrée en vigueur environ une année avant que la Directive 2009/50/EC (Carte bleue européenne) était adoptée. La transposition définitive de cette directive en droit national, par loi du 18 décembre 2011 a ainsi été facilitée.

Cette loi simplifie le cadre légal et facilite les procédures administratives, la réunification familiale et l'accès au marché de l'emploi des travailleurs hautement qualifiés.

Toutefois, il n'y a pas de statut particulier ni pour les travailleurs qualifiés ni pour les investisseurs privés. Dans le premier cas, en ce qui concerne l'accès au marché de l'emploi, le travailleur qualifié doit remplir les mêmes conditions que tout autre travailleur salarié ressortissant de pays tiers et donc également la soumission au « test du marché de l'emploi » (examen de la priorité d'embauche communautaire). Dans le deuxième cas, l'individu peut solliciter le statut de travailleur indépendant (s'il veut gérer une activité économique) ou un titre de séjour pour des raisons privées.

## 2. La politique migratoire relative aux travailleurs hautement qualifiés

Depuis les années 1990, les espaces transnationaux en Europe se développent de plus en plus. Au Luxembourg, la Grande Région apporte un « réservoir » de travailleurs qui équilibre les pénuries de main-d'œuvre au Grand-Duché et ralentit le vieillissement de la population active. Comme ce réservoir est en voie d'épuisement, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs hautement qualifiés, les entreprises luxembourgeoises sont obligées à chercher des travailleurs hautement qualifiés au-delà des frontières de l'UE. Dans son programme gouvernemental 2009 – 2014 le gouvernement avait retenu comme objectif d'adapter l'immigration légale aux besoins économiques du pays indépendamment de la nationalité d'origine du candidat. Cette politique devrait aller de pair avec les efforts de diversification économique ainsi qu'une stratégie pour attirer capitaux étrangers et générer de nouveaux investissements et projets dans différents secteurs économiques.

### 3. Le cadre légal

L'article 45 [2] a) de la loi modifiée du 29 août 2008 définit le travail hautement qualifié de la manière suivante : « l'emploi d'un travailleur qui exerce une activité salariée pour laquelle il possède les compétences requises appropriées et spécifiques, attestées par des qualifications professionnelles élevées qui

Le secteur public est également concerné par la problématique alors que la loi du 17 décembre 2010 (Loi sur le budget de l'Etat 2011) modifiant la loi du 16 avril 1979 sur le statut général des fonctionnaires de l'Etat permet à l'Etat d'engager des « agents hautement spécialisés ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance de deux des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée et sur avis conforme du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions... »

Cependant il n'y a pas de politique migratoire ciblée aux travailleurs qualifiés. Ils entrent dans la catégorie de travailleurs salariés en conformité avec l'article 42 de la loi modifiée du 29 août 2008.

Le système luxembourgeois de recrutement de main-d'œuvre étrangère n'est pas un système de points mais il est dirigé par les besoins des employeurs.

sont soit sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit étayées par une expérience professionnelle d'au moins cinq ans d'un niveau comparable à un diplôme de l'enseignement supérieur et qui sont pertinentes dans la profession ou le secteur indiqué dans le contrat de travail. »

Les conditions à remplir par le ressortissant de pays tiers qui sollicite la Carte bleue européenne sont établies par l'article 45<sup>(1)</sup> de la loi, à savoir :

• **Contrat de travail :**

le demandeur doit présenter un contrat de travail valide pour un emploi hautement qualifié d'une durée égale ou supérieure à un an ;

• **Niveau d'éducation :**

il doit détenir un diplôme de l'enseignement supérieur. La durée des études doit être de trois années au moins;

• **Expérience :**

Au cas où la personne n'a pas de diplôme d'enseignement supérieur, elle doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans d'un niveau comparable à un diplôme de l'enseignement supérieur, expérience pertinente dans la profession ou le secteur

indiqué dans le contrat de travail ;

• **Salaire :**

Le demandeur doit prouver que sa rémunération équivaut

• à 1,5 fois le salaire brut moyen annuel au Luxembourg, c'est-à-dire, 67.842 euros pour l'année 2013,

• ou bien à 1,2 fois du salaire brut moyen annuel pour l'emploi dans des professions appartenant aux groupes 1 et 2 de la CITP (Classification Internationale Type de Professions), pour lesquelles un besoin particulier de travailleurs ressortissants de pays tiers est constaté par le Gouvernement, c'est-à-dire, 54.273,60 euros en 2013 ;

• **Catégories 1 et 2 de la CITP :**

Au Luxembourg, à l'inverse des autres pays, les travailleurs hautement qualifiés rentrent dans les catégories 1 et 2 de la CITP.

## 4. Un certain nombre d'avantages rattachés au statut de travailleur hautement qualifié

### Simplification des procédures administratives :

Le travailleur hautement qualifié ne doit pas passer le test du marché de l'emploi à l'inverse des travailleurs salariés ressortissants de pays tiers. L'employeur est toutefois tenu à déclarer le poste vacant à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). Le Ministre en charge de l'immigration ne doit pas solliciter l'avis de la Commission consultative des travailleurs salariés pour prendre sa décision. Celle-ci doit

être prise dans un délai de 90 jours à partir de l'introduction de la demande complète pour l'obtention d'une autorisation de séjour en tant que travailleur hautement qualifié à la Direction de l'immigration.

### Réunification familiale :

La réunification familiale du travailleur hautement qualifié est facilitée alors qu'une fois qu'il dispose de l'autorisation de séjour il peut entrer directement avec les membres de sa famille sur le territoire. Cette situation

diffère de celle du travailleur salarié qui doit attendre un an avant de commencer les démarches.

### Accès au marché de travail :

Sur base de son autorisation de séjour et de la preuve d'un logement adéquat, la Direction de l'immigration émet le titre de séjour « Carte bleue européenne ». Ce titre de séjour est valable pour une durée de deux ans sauf si le contrat de travail est conclu pour une durée inférieure. Pendant les premières deux années le détenteur de la Carte bleue européenne bénéficie de l'égalité de traitement avec les nationaux en ce qui concerne l'accès aux emplois hautement qualifiés, « ...sauf pour les emplois qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public pour lesquels la condition de la nationalité luxembourgeoise est requise conformément à la législation applicable en la matière. »

### Bénéfices fiscaux :

Afin d'encourager les salariés hautement qualifiés à venir s'installer au Luxembourg, les employeurs sont dans l'obligation de prendre en charge une large partie des frais engagés par le salarié. Une circulaire du 31 décembre 2010 publiée par l'Administration des contributions directes prévoit un encadrement fiscal des dépenses et charges en relation avec l'embauchage sur le marché international de salariés hautement qualifiés.

### Les bénéficiaires prévus sont:

- L'excédent des frais liés au déménagement du salarié sur les frais qu'il aurait dû assumer s'il était resté dans son Etat d'origine. Sont considérés comme charges de déménagement les frais et dépenses suivants pris en charge par l'employeur pour autant que les sommes exposées ne dépassent pas un montant raisonnable.
- Frais de scolarisation des enfants.
- Indemnité forfaitaire pour certaines autres dépenses répétitives, à savoir, le différentiel du coût de la vie entre l'Etat d'accueil et l'Etat d'origine, ainsi que d'autres frais divers liés au déménagement.

L'employeur peut verser une indemnité spécifique qui couvre les frais du différentiel du coût de la vie entre l'Etat d'accueil et l'Etat d'origine. Le montant mensuel de l'indemnité est forfaitairement fixé à 8% de la rémunération mensuelle fixe du salaire hautement qualifié sans pouvoir dépasser le montant mensuel de 1.500 euros. S'il partage un domicile ou une résidence commune avec son conjoint ou partenaire le montant est de 3.000 euros, sauf si le partenaire exerce une activité professionnelle propre.

Cependant, la définition de travailleur hautement qualifié telle que mentionnée à l'article 45 de la loi de l'immigration ne correspond pas à celle du point 2 de la circulaire.

La circulaire entend par salarié hautement qualifié, le salarié directement recruté à l'étranger par une entreprise luxembourgeoise pour exercer temporairement une activité salariée dans l'entreprise, pour autant qu'il remplisse les conditions suivantes :

- il doit apporter une contribution économique significative ou contribuer à la création de nouvelles activités économiques à haute valeur ajoutée au Luxembourg ;
- il doit remplir les conditions de contribuable résident ;
- il ne doit ni avoir été fiscalement domicilié au Luxembourg, ni y avoir été soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques du chef de revenus professionnels, au cours des 5 années d'imposition précédant celle de son entrée en service au Luxembourg ;
- il doit être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur et disposer de connaissances techniques approfondies, ou avoir acquis une expérience professionnelle spécialisée d'au moins 5 ans dans le secteur concerné dont l'entreprise indigène a besoin ou que l'entreprise luxembourgeoise

cherche à développer au Luxembourg.

Cette définition pose problème alors que tous les travailleurs hautement qualifiés ne remplissent pas les conditions du point 1, c.à.d. ils apportent une contribution économique significative ou contribuent à la création des nouvelles activités économiques. L'Administration des contributions directes n'accepte pas d'étendre les bénéfices de manière systématique aux détenteurs de la Carte bleue européenne. Ainsi, la circulaire s'adresse seulement aux travailleurs hautement qualifiés qui s'installent au Luxembourg après le 31 décembre 2010, excluant les personnes qui se sont installés avant cette date.

Actuellement, il y a des discussions au niveau gouvernemental pour régler cette situation.

## 5. Relations avec pays tiers et conventions migratoires sur les travailleurs hautement qualifiés

Le système de recrutement des travailleurs hautement qualifiés est basé sur la demande des employeurs. Il n'y a pas des restrictions imposées par le gouvernement pour déterminer dans quel pays les compagnies devraient recruter le personnel hautement qualifié. Le mot d'ordre est : « La qualification

indépendamment d'où elle vient ».

Ainsi, le Luxembourg n'a établi aucun type de quota pour les travailleurs hautement qualifiés, au point que l'article de la directive européenne évoquant la possibilité de quotas, n'a pas été transposé en droit national.

## 6. Défis et barrières

L'étude a permis de déceler un certain nombre d'obstacles, de défis et de bonnes pratiques en relation pour attirer des travailleurs hautement qualifiés. Si un certain

nombre de problématiques concernent les travailleurs hautement qualifiés en particulier, d'autres sont partagées par l'ensemble des nouveaux arrivants.

- La définition restrictive de la notion travailleur hautement qualifié pose problème au regard de l'application des bénéfices fiscaux.
- La mobilité des ressortissants de pays tiers hautement qualifiés pourrait être développée afin de promouvoir le Luxembourg comme un centre d'affaires internationales ;
- L'introduction d'une procédure accélérée pour l'octroi des autorisations de séjour permettrait de mieux répondre aux besoins des cycles économiques des entreprises ;
- Afin d'augmenter la compétitivité, un salaire brut moyen annuel pourrait être fixé par secteur économique et non pas de façon globale. Selon le système actuel le montant de rémunération minimale pour être engagé comme travailleur hautement qualifié est le plus élevé au sein de l'UE. Cette situation s'aggrave avec l'application de l'indexation annuelle.
- Le gouvernement devrait faire l'évaluation prévue dans le règlement grand-ducal du 25 janvier 2012 pour déterminer les professions pour lesquelles un besoin particulier de travailleurs ressortissants de pays tiers est constaté dans les catégories 1 et 2 de la CIP.
- Les conditions d'accueil des travailleurs hautement qualifiés pourraient être

améliorées en prenant les mesures suivantes :

- La traduction des sites web des administrations et des formulaires administratifs en anglais faciliterait les démarches administratives et l'obtention de l'information pour les nouveaux arrivants.
- L'octroi d'un accès au marché de travail aux conjoints/partenaires des travailleurs hautement qualifiés faciliterait l'intégration de la famille dans la société.
- Une augmentation de l'offre scolaire en anglais (développement des écoles internationales et élargissement des possibilités de baccalauréat international en anglais) répondrait aux besoins des enfants de travailleurs hautement qualifiés face à l'onérosité et les capacités limitées des écoles privées ainsi qu'à la barrière que représente l'école publique luxembourgeoise pour les élèves d'un certain âge qui ne maîtrisent aucune des trois langues officielles.
- L'élargissement du parc immobilier faciliterait l'attrait du Luxembourg pour les travailleurs hautement qualifiés, alors que le prix de l'immobilier peut dissuader un certain nombre de travailleurs d'opter pour le Luxembourg.

Toutes les informations dans cette note de synthèse sont tirées de l'étude qui est accessible en anglais sur le lien suivant :

[https://www.emnluxembourg.lu/sites/default/files/LU%20Template\\_AttractingHighlyQualifiedTCN\\_MIGR285\\_Final\\_10\\_6\\_13.pdf](https://www.emnluxembourg.lu/sites/default/files/LU%20Template_AttractingHighlyQualifiedTCN_MIGR285_Final_10_6_13.pdf)

Pour toutes autres informations, études et rapports politiques sur les migrations et l'asile, veuillez consulter notre site internet : [www.emnluxembourg.lu](http://www.emnluxembourg.lu)

## Publiés :

- **InForm** – Profils individuels et trajectoires migratoires des travailleurs frontaliers ressortissants de pays tiers
- **InForm** – L'organisation des structures d'accueil pour les demandeurs d'asile
- **InForm** – L'identification des victimes de la traite des êtres humains lors des procédures de protection internationale et de retour forcé

## Prochaines publications

- **InForm** – Accès des migrants à la sécurité sociale et au système de soins de santé : politiques et pratiques
- **Rapport politique** sur les migrations et l'asile 2013

Le Réseau européen des migrations, créé par la décision n°2008/381/CE du Conseil du 14 mai 2008, a pour objet de fournir des informations actualisées, objectives, fiables et comparables sur la migration et l'asile aux institutions européennes, aux autorités et institutions des États membres et au grand public en vue d'appuyer l'élaboration des politiques et la prise de décisions au sein de l'Union européenne.

Contact : [emn@uni.lu](mailto:emn@uni.lu)

Trouvez-nous sur 

Plus d'informations : [www.emnluxembourg.lu](http://www.emnluxembourg.lu)



UNIVERSITÉ DU  
LUXEMBOURG



Co-financé par l'Union européenne



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère des Affaires étrangères  
et européennes

Direction de l'immigration



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de la Famille, de l'Intégration  
et à la Grande Région

Office luxembourgeois de l'accueil  
et de l'intégration



SAVOIR POUR AGIR

statec  
LUXEMBOURG

CEPS  
I N S T E A D