

N° 8586⁴

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

PROJET DE LOI

portant modification de la loi modifiée du 29 août 2008
sur la libre circulation des personnes et l'immigration

* * *

AVIS DE L'ASSOCIATION DE SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

(25.3.2026)

L'ASTI salue l'opportunité de profiter de la transposition de la Directive (UE) 2024/1233 du Parlement Européen et du Conseil du 24 avril 2024 – dite « Directive permis unique » – pour apporter des clarifications et adaptations au cadre légal relatif au titre de séjour pour travailleur salarié.

L'analyse qui suit concerne exclusivement les aspects liés à l'immigration et au séjour des travailleurs salariés, à l'exclusion des dispositions relevant du droit d'asile, traités par le Collectif réfugiés luxembourg-Lëtzebuurger FlüchtlingsRot (LFR), dans un avis auquel l'ASTI membre du LFR se rallie entièrement.

Sur base des constats formulés par les professionnels du terrain accompagnant quotidiennement les personnes migrantes dans leurs démarches administratives, nous souhaitons formuler les observations suivantes.

1. La durée initiale du titre et la réduction des délais de traitement

L'allongement de la durée initiale du titre de séjour à deux ans (avec possibilité de renouvellements jusqu'à quatre ans) constitue une avancée significative en matière de stabilité administrative. Cette modification permettra de réduire la fréquence des démarches de renouvellement et contribuera à une meilleure sécurité juridique pour les travailleurs.

La réduction du délai de décision à 90 jours représente également une amélioration notable, dans la mesure où les délais actuels génèrent souvent des périodes d'incertitude particulièrement anxiogènes pour les personnes concernées.

L'ASTI attire l'attention sur le risque que la prolongation de 30 jours prévue en cas de « dossier complexe » ne devienne la règle plutôt que l'exception. Une vigilance particulière devra être assurée afin que l'objectif d'accélération des procédures soit effectivement atteint.

2. L'obligation de six mois chez le premier employeur

La fixation claire d'une durée minimale de six mois auprès du premier employeur constitue une clarification bienvenue.

Dans la pratique, l'ASTI a été confrontée à de nombreuses situations problématiques, notamment dans les secteurs de l'informatique et des finances, où des travailleurs titulaires de contrats en apparence valables (CDI) découvriraient, après leur arrivée au Luxembourg, que la mission annoncée était annulée ou inexistante. Dans certains cas, il s'agissait de contrats établis uniquement en vue de l'obtention du titre de séjour.

L'encadrement explicite de cette période minimale contribue à prévenir ces risques et à renforcer la cohérence du système.

Néanmoins, plusieurs zones d'ombre subsistent :

- Quelles seront les conséquences concrètes pour le travailleur en cas de rupture du contrat avant l'expiration des six mois ?

- Un délai sera-t-il accordé pour retrouver un nouvel emploi ?
- Le ministère sera-t-il informé automatiquement de la rupture du contrat ?

L'expérience du terrain montre que l'absence d'information proactive crée un « piège administratif » : des personnes restent au Luxembourg, retrouvent un emploi, et découvrent seulement au moment du renouvellement du titre de séjour – parfois deux ans plus tard – qu'elles ne remplissaient pas les conditions requises. Une détection et une information précoces permettraient d'éviter ces ruptures brutales de parcours.

L'ASTI recommande dès lors :

- la mise en place d'un mécanisme d'information automatique en cas de rupture du premier contrat ;
- la fixation d'un délai clair permettant la recherche d'un nouvel emploi sans perte immédiate du droit de séjour.

3. Les périodes de chômage autorisées

L'introduction de délais précis (3 mois ou 6 mois selon l'ancienneté du séjour) met fin à une incertitude juridique qui fragilisait de nombreux travailleurs. L'ASTI salue cette clarification.

Cependant, l'efficacité de cette mesure dépendra entièrement de sa mise en œuvre pratique et de la qualité de l'information fournie aux personnes concernées.

Plusieurs questions essentielles doivent être clarifiées :

- Le plafond de six mois s'appliquera-t-il de manière absolue, indépendamment de la durée de séjour au Luxembourg (y compris après de nombreuses années d'intégration) ?
- Qui contrôlera concrètement la durée du chômage ?
- Un dépassement entraînera-t-il un retrait immédiat du titre de séjour ou une mise en demeure préalable ?
- La personne sera-t-elle informée en temps utile avant toute décision défavorable ?

L'ASTI souligne le rôle central que devra jouer l'ADEM. Celle-ci devra non seulement assurer l'accompagnement vers l'emploi, mais également informer explicitement les demandeurs d'emploi étrangers des conséquences administratives liées à une période de chômage prolongée.

Sans information proactive et systématique, ces nouvelles règles risquent d'aboutir à des refus de renouvellement tardifs, alors même que les personnes concernées ignoraient les implications juridiques de leur situation.

4. Le changement d'employeur : nécessité d'une procédure claire

Le projet de loi prévoit que le changement d'employeur, après six mois, doit être notifié au ministère et reste soumis aux conditions applicables, notamment au test du marché de l'emploi.

Toutefois, la notion de « notification » demeure insuffisamment précise.

Afin d'éviter toute insécurité juridique, **l'ASTI estime** indispensable :

- de définir une procédure claire et formalisée ;
- de préciser les documents requis (notamment le certificat de l'ADEM) ;
- de fixer un délai de réponse garanti par l'administration.

À défaut, les travailleurs risquent de se trouver dans une situation d'incertitude prolongée quant à la validité de leur séjour et de leur activité professionnelle.

5. Les conditions de ressources et l'importance d'une information accessible

Sur le terrain, l'ASTI constate une confusion fréquente concernant la notion de ressources suffisantes. Beaucoup de personnes pensent que l'absence de recours aux aides sociales suffit à garantir le renouvellement du titre de séjour. Or, juridiquement, l'absence d'activité professionnelle peut entraîner un refus de renouvellement en raison du manque de ressources propres.

Cette réalité doit être expliquée clairement dès l'introduction de la demande de titre de séjour. Il est essentiel d'éviter que des personnes s'installent durablement, s'intègrent et construisent leur vie au Luxembourg sans être conscientes qu'elles ne remplissent plus les conditions légales. Les refus tardifs génèrent des ruptures humaines et sociales particulièrement violentes.

L'ASTI plaide pour :

- une information systématique, claire et multilingue ;
- une communication explicite des conséquences administratives liées à la perte d'emploi.

6. Le maintien de la validité du titre pendant l'instruction du renouvellement

La clarification selon laquelle le titre de séjour reste valable pendant l'instruction de la demande de renouvellement constitue une avancée majeure.

En pratique, l'**ASTI observe** que certains employeurs considèrent à tort qu'un titre arrivé à échéance entraîne automatiquement l'illégalité du séjour, ce qui conduit parfois à des licenciements injustifiés.

Cette précision légale devra être largement diffusée, notamment auprès des employeurs, afin d'éviter ces situations.

Le renouvellement du titre de séjour « travailleur salarié » se fera pour une durée maximale de 4 ans au lieu de 3 ans actuellement, du moment que les conditions en obtention du titre de séjour ou de l'autorisation de travail restent remplies.

Ceci implique notamment que le ressortissant de pays tiers concerné n'aura en principe à procéder qu'à un seul renouvellement de son titre de séjour, au lieu de deux actuellement, avant de pouvoir prétendre à un titre de séjour « résident longue durée-UE », lequel présuppose un séjour légal de 5 années sur le territoire.

L'ASTI salue cette disposition

7. Observation de terrain relative aux conditions de regroupement familial

Sans entrer dans les aspects relevant du droit d'asile, l'**ASTI** souhaite souligner qu'en matière de regroupement familial, l'exigence de conditions de logement adapté et de ressources suffisantes répond à une réalité sociale préoccupante observée quotidiennement sur le terrain. L'absence de telles conditions conduit fréquemment à des situations de grande précarité logements inadaptés, absence de domiciliation, difficultés d'accès aux droits fondamentaux.

L'ASTI observe d'ailleurs des problématiques similaires dans certains regroupements familiaux de citoyens de l'Union européenne, où l'absence d'exigences minimales peut entraîner des situations socialement dramatiques, notamment pour les enfants. Bien que cette question relève du droit européen, il importe de souligner les conséquences concrètes constatées dans la pratique.

8. Thématiques ignorées par le projet de loi

Les personnes en situation de séjour irrégulier qui se trouvent et travaillent, souvent depuis de très nombreuses années, sur le territoire luxembourgeois.

Quid d'une régularisation telle qu'elle est menée actuellement en Espagne ?

L'ASTI :

- Apelle à une régularisation exceptionnelle pour les personnes déjà présentes au Luxembourg ;
- Regrette que de nouveaux mécanismes de régularisation ne soient pas prévus dans la loi. Le gouvernement privilégiant le cas par cas, procédure discrétionnaire, non transparente et difficilement acceptable dans un État de droit.

La notion de « Charge pour le système social »

Le projet de loi 8684 n'apporte aucune clarification du critère de « *charge pour le système social* » prévu dans la loi et évoqué par la Direction Générale de l'Immigration dans des cas de refus des titres de séjour.

L'ASTI souligne une confusion persistante sur cette notion, utilisée pour refuser des titres de séjour, ce qui pousse les migrants à renoncer à des aides légitimes par peur de perdre leur droit au séjour. Il faut définir clairement ce que signifie ce critère, de façon à garantir la transparence de l'administration envers les administrés.

La création d'une « Härtefälle Kommission » (commission pour les cas de rigueur) telle que prévue dans l'accord de coalition, qui pourrait aviser les cas de rigueur n'est pas mentionnée dans le projet de loi.

Conclusion

Le projet de loi n° 8586 apporte des améliorations importantes en matière de sécurité juridique, de prévention des abus et de clarification des règles applicables aux travailleurs salariés ressortissants de pays tiers.

Toutefois, **son efficacité dépendra largement** :

- de la précision des procédures ;
- de la proportionnalité des sanctions ;
- et surtout d'une information claire, accessible et proactive adressée aux personnes concernées ;
- des moyens pour la mise en œuvre effective.

L'expérience du terrain montre que de nombreuses situations d'irrégularité de séjour ne résultent pas d'une volonté de fraude, mais d'un déficit d'information et d'un décalage entre la réalité administrative et la réalité vécue.

L'ASTI restera attentive à la mise en œuvre pratique de ces dispositions et réaffirme son engagement en faveur d'une politique migratoire à la fois clairement définie, humaine et fondée sur la transparence et la sécurité juridique des concernés.

ASTI asbl 25.3.2026