Un employeur peut-il embaucher un demandeur d'asile au Luxembourg, et sous quelles conditions ?

Réponse courte

Un employeur peut embaucher un demandeur d'asile au Luxembourg uniquement si ce dernier détient une **autorisation d'occupation temporaire** (AOT) en cours de validité, délivrée par le ministre ayant l'Immigration dans ses attributions après avis de l'ADEM. Le demandeur peut solliciter une AOT au plus tôt **six mois** après l'introduction de sa demande de protection internationale, à condition qu'aucune décision définitive n'ait été prise.

L'employeur doit déclarer le poste vacant à l'ADEM. Depuis septembre 2023, le test du marché de l'emploi a été supprimé pour les demandeurs de protection internationale, simplifiant la procédure. Le contrat de travail doit être à durée déterminée et ne peut excéder la durée de validité de l'autorisation. L'emploi sans autorisation expose l'employeur à des **sanctions** administratives et pénales. L'égalité de traitement avec les autres salariés doit être strictement respectée.

Définition

Un **demandeur d'asile** ou **demandeur de protection internationale** (DPI) est une personne ayant introduit une demande de protection internationale auprès de la Direction générale de l'immigration du ministère des Affaires intérieures et dont la procédure est en cours d'examen. Ce statut se distingue de celui de réfugié ou de bénéficiaire de la protection subsidiaire, qui ont obtenu une reconnaissance officielle et bénéficient d'un accès libre au marché de l'emploi.

Le demandeur d'asile reçoit une **attestation de demandeur de protection internationale** (appelée "papier rose") délivrée par la Direction de l'immigration. Cette attestation permet de séjourner au Luxembourg pendant la durée du traitement de la demande et donne droit à l'aide sociale, mais ne confère pas automatiquement le droit de travailler.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il déclarer le poste à l'ADEM pour un demandeur d'asile ?

Oui, l'employeur doit déclarer le poste vacant à l'ADEM même pour le recrutement d'un demandeur d'asile. Cette déclaration constitue un préalable obligatoire à toute procédure d'embauche selon l'article L.622-4 du Code du travail luxembourgeois, indépendamment du statut migratoire du candidat.

Le principe d'égalité de traitement s'applique-t-il aux demandeurs d'asile ?

Oui, l'égalité de traitement avec les autres salariés doit être strictement respectée. Le demandeur d'asile bénéficie des mêmes conditions de travail, de rémunération, de protection sociale et d'avantages que les autres salariés de l'entreprise, conformément aux principes du droit luxembourgeois.

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

Le test du marché de l'emploi est-il requis pour les demandeurs d'asile ?

Non, depuis septembre 2023, le test du marché de l'emploi a été supprimé pour les demandeurs de protection internationale, simplifiant la procédure. Cette mesure facilite l'accès au marché du travail des demandeurs d'asile et accélère l'instruction des dossiers d'autorisation d'occupation temporaire.

Quand un demandeur d'asile peut-il solliciter une AOT au Luxembourg ?

Le demandeur d'asile peut solliciter une AOT au plus tôt six mois après l'introduction de sa demande de protection internationale, à condition qu'aucune décision définitive n'ait été prise sur sa demande. Cette condition de délai vise à équilibrer protection sociale et stabilité administrative.

Quelle est la nature du contrat pour un demandeur d'asile au Luxembourg ?

Le contrat de travail doit être à durée déterminée et ne peut excéder la durée de validité de l'autorisation d'occupation temporaire (AOT). Cette limitation contractuelle découle du caractère provisoire du statut de demandeur d'asile dans l'attente d'une décision définitive sur sa demande de protection.

Quelles sanctions pour emploi d'un demandeur d'asile sans AOT ?

L'emploi sans autorisation expose l'employeur à des sanctions administratives jusqu'à 10 000 euros par salarié et pénales (emprisonnement de 8 jours à 1 an, amende de 2 501 à 125 000 euros). Des peines accessoires peuvent inclure l'interdiction d'exercer ou la fermeture d'établissement.

Un employeur peut-il embaucher un demandeur d'asile au Luxembourg ?

Oui, sous conditions strictes. Le demandeur d'asile doit détenir une autorisation d'occupation temporaire (AOT) en cours de validité, délivrée par le ministre ayant l'Immigration dans ses attributions après avis de l'ADEM. Cette autorisation conditionne légalement tout emploi d'un demandeur de protection internationale.

Conditions d’exercice

L'accès à l'emploi pour un demandeur d'asile est strictement encadré par la **loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à la protection internationale et à la protection temporaire**. Selon l'article 14 de cette loi, le demandeur d'asile peut solliciter une **autorisation d'occupation temporaire** (AOT) après un délai de **six mois** suivant l'introduction de sa demande, à condition qu'aucune décision définitive n'ait été prise sur celle-ci et que le retard ne lui soit pas imputable.

L'autorisation d'occupation temporaire est accordée ou refusée par le **ministre ayant l'Immigration dans ses attributions** après avis de l'ADEM. Elle est nominative, précise l'employeur, le poste et la durée de l'emploi. Sa durée maximale est de **six mois**, renouvelable jusqu'à la clôture de la procédure d'asile ou jusqu'à ce qu'une décision définitive soit prise.

Critère	Valeur	Base légale
Délai minimum avant demande AOT	6 mois après introduction demande	Loi 18 déc. 2015, art. 14
Durée maximale de l'AOT	6 mois renouvelable	Loi 18 déc. 2015, art. 14
Validité	Un seul employeur, une seule profession	Procédure AOT
Type de contrat requis	Contrat à durée déterminée	Législation immigration

Évolution réglementaire importante : Depuis le **1er septembre 2023** (loi du 7 août 2023), le test du marché de l'emploi par l'ADEM a été **supprimé** pour les demandeurs de protection internationale. L'employeur n'a donc plus à attendre qu'aucun candidat prioritaire ne soit disponible avant d'embaucher un DPI.

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

Modalités pratiques

L'employeur doit **déclarer le poste vacant** auprès de l'ADEM avant d'envisager l'embauche d'un demandeur de protection internationale. Cette déclaration permet à l'ADEM de donner un avis consultatif, sans toutefois procéder au test du marché de l'emploi depuis septembre 2023.

La **demande d'autorisation d'occupation temporaire** doit être introduite **conjointement** par le salarié et l'employeur auprès de la Direction générale de l'immigration. L'autorisation est nominative et précise l'identité de l'employeur, le poste et la durée de l'emploi.

Étape	Action	Responsable	Délai
1. Déclaration poste	Déclarer la vacance à l'ADEM	Employeur	Avant embauche
2. Demande AOT	Introduire demande conjointe	Salarié + Employeur	Après 6 mois de procédure
3. Décision	Accord ou refus AOT	Ministre Immigration	Variable
4. Signature contrat	CDD conforme au droit du travail	Employeur + Salarié	Après obtention AOT
5. Conservation copie	Conserver copie AOT	Employeur	Toute la durée d'emploi

Le **contrat de travail** doit être à durée déterminée et ne peut excéder la durée de validité de l'autorisation d'occupation temporaire. L'employeur doit vérifier la validité de l'autorisation avant l'embauche, conserver une copie dans le dossier du salarié et informer les autorités de toute rupture anticipée du contrat.

L'emploi d'un demandeur d'asile sans autorisation expose l'employeur à une **amende administrative de 10.000 euros par ressortissant** concerné, ainsi qu'à des sanctions pénales en cas de circonstances aggravantes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**anticiper les délais administratifs** liés à l'obtention de l'autorisation d'occupation temporaire et de s'assurer que le poste proposé correspond aux qualifications du demandeur d'asile. L'employeur doit garantir le **respect de l'égalité de traitement**, notamment en matière de rémunération, de temps de travail, de sécurité sociale et de conditions de travail, conformément au Code du travail luxembourgeois.

L'employeur doit **documenter toutes les démarches** et conserver la traçabilité des échanges avec l'ADEM et la Direction de l'immigration. Toute modification du contrat, du poste ou de l'employeur nécessite une nouvelle demande d'autorisation. Il est également conseillé d'informer le demandeur d'asile de la **précarité de son statut** et des conséquences d'une éventuelle décision négative sur sa demande de protection internationale : l'autorisation d'occupation temporaire prend automatiquement fin si la demande de protection internationale est définitivement rejetée.

L'employeur peut bénéficier du **soutien de l'ADEM** via sa cellule BPI/DPI pour obtenir des conseils sur le recrutement et l'accompagnement des demandeurs de protection internationale. Des partenariats existent également avec des organisations spécialisées (Caritas, ASTI) pour faciliter l'intégration professionnelle.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à la protection internationale et à la protection temporaire, art. 14	Conditions d'accès à l'emploi pour les demandeurs de protection internationale
Loi du 7 août 2023 portant modification de la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration	Suppression du test du marché de l'emploi pour les DPI à partir du 1er septembre 2023
Loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration	Cadre général pour l'emploi des ressortissants de pays tiers
Code du travail, art. L.241-1	Principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes
Code du travail, art. L.574-4	Sanctions administratives pour emploi de ressortissants de pays tiers en situation
Règlement grand-ducal du 8 juin 2012	Conditions et modalités d'octroi de l'aide sociale aux demandeurs de protection

L'emploi d'un demandeur d'asile sans autorisation d'occupation temporaire en cours de validité constitue une infraction passible de sanctions financières lourdes (10.000 euros par ressortissant) et de sanctions pénales. Il est impératif de vérifier la régularité de la situation administrative du candidat avant toute embauche et de respecter strictement l'égalité de traitement avec les autres salariés en matière de rémunération et de conditions de travail.

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.