



## UNE ENTREPRISE LUXEMBOURGEOISE PEUT-ELLE ACTUELLEMENT ENGAGER UN RESSORTISSANT UKRAINIEN FUYANT LA GUERRE ?

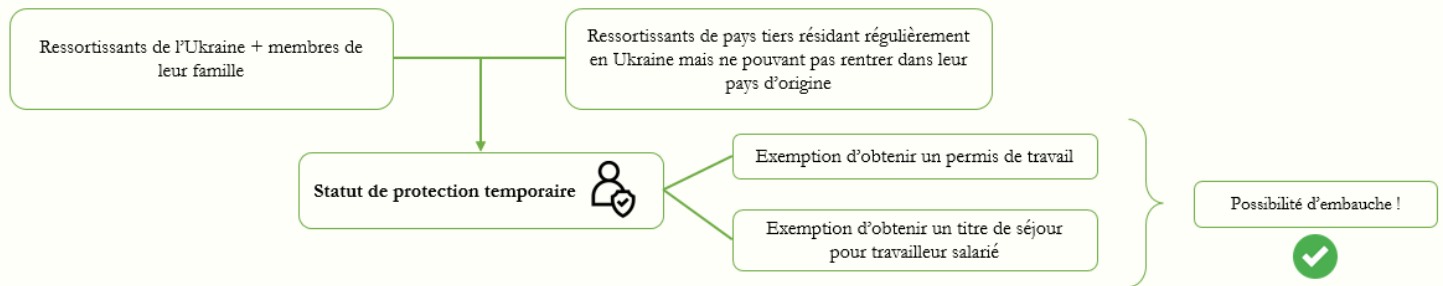
Le 7 mars 2022, le conseil de l'Union Européenne a adopté et publié en urgence une décision introduisant un **statut de protection temporaire** dans l'Union Européenne pour les personnes résidents de manière permanente en Ukraine ayant été contraintes de fuir en raison de l'invasion militaire par les forces armées russes survenue le 24 février dernier.

Cette mesure exceptionnelle vise principalement les ressortissants ukrainiens et leurs membres de famille, mais aussi les ressortissants d'autres pays-tiers résidant régulièrement en Ukraine, mais qui ne peuvent pas rentrer dans leur pays d'origine dans des conditions sûres et durables.

Les personnes bénéficiant de ce statut spécifique au Grand Duché de Luxembourg peuvent librement accéder au marché de l'emploi. Elles sont exemptées de l'obligation d'obtenir un permis de travail ou un titre de séjour pour travailleur salarié.



**Il est donc bien possible, pour les entreprises luxembourgeoises, d'embaucher un ressortissant ukrainien ayant dû fuir la guerre, dès lors qu'il dispose de ce statut.**



### DANS QUELLES CONDITIONS ? QUELLES DÉMARCHES ?



Remplir le formulaire de procédure simplifiée auprès du Ministère des Affaires Etrangères pour l'obtention du statut

Inscription de demandeur d'emploi à l'ADEM (possible, mais non requise)



Déclaration de poste vacant auprès de l'ADEM

L'offre doit impérativement être **publique** afin d'être accessible aux ressortissants étrangers

Au terme du processus, l'employeur potentiel reçoit un certificat autorisant l'embauche d'un ressortissant hors UE

Il est recommandé, pour tout potentiel employeur luxembourgeois, de s'assurer que le salarié :



- dispose effectivement du certificat de protection temporaire **valide** au moment de l'embauche ;
- le fasse **renouveler** en temps utile.

Il est rappelé que l'embauche de travailleurs en situation irrégulière est susceptible de **sanctions pénales et administratives** pour l'employeur, et que, de son côté, le salarié en situation irrégulière pourrait se voir privé de certains droits sociaux tel que le droit aux indemnités de chômage.