Quelles sont les obligations légales applicables lors de la publication d'une offre d'emploi au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois doit **déclarer tout** poste vacant **à l'ADEM** avant tout recrutement externe, sauf exceptions limitées (recrutement interne, apprentissage, CDD de moins de trois mois). Il doit respecter le **principe de** non-discrimination en rédigeant l'offre en termes neutres, sans distinction fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ou le handicap, sous peine de **sanctions civiles** et de dommages-intérêts.

L'offre doit contenir les **informations essentielles** (dénomination sociale, intitulé du poste, missions, compétences requises, type de contrat, régime horaire) et une **mention RGPD** informant les candidats du traitement de leurs données personnelles. L'employeur doit conserver les preuves de publication pendant **minimum deux ans** et retirer l'offre dès que le poste est pourvu. Le non-respect de l'obligation de déclaration expose à une amende de **251 à 2 500 euros** en première infraction.

Définition

La publication d'une offre d'emploi au Luxembourg constitue un **acte juridique formellement encadré** par le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles L.622-4 à L.622-7 concernant l'obligation de déclaration à l'ADEM et les articles L.251-1 à L.251-6 relatifs à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Cette démarche engage la **responsabilité juridique de l'employeur** qui doit garantir la véracité, la loyauté et la conformité légale de toutes les informations diffusées. La publication est soumise au contrôle de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** et au respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD) depuis le 25 mai 2018.

Le **principe de non-discrimination** s'applique dès la phase de recrutement et couvre tous les critères protégés par la loi luxembourgeoise : religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, appartenance ou non-appartenance à une nationalité, une race ou ethnie, ainsi que le sexe et l'état matrimonial ou familial.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour éviter une offre discriminatoire au Luxembourg ?

L'offre doit être rédigée en termes neutres et objectifs, sans référence au sexe, à l'âge, à l'origine, à la religion ou au handicap. Les critères de sélection doivent être strictement professionnels et objectivement justifiés par les exigences essentielles du poste (article L.252-1).

Comment se fait la déclaration d'un poste vacant à l'ADEM ?

La déclaration s'effectue via le portail JobBoard sur www.adem.lu ou par courrier électronique à employeurs@adem.lu. Selon l'article L.622-4 paragraphe 3, cette déclaration est juridiquement considérée comme une offre d'emploi et précède toute publication externe.

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

Pendant combien de temps faut-il conserver les documents liés à une offre d'emploi ?

L'employeur doit conserver minimum deux ans la copie de l'offre publiée, la preuve de transmission à l'ADEM et les dates de publication et retrait. Cette traçabilité permet de démontrer le respect des obligations légales en cas de contrôle de l'ITM ou de litige.

Quelle est la sanction en cas d'absence de déclaration d'un poste vacant à l'ADEM ?

L'absence de déclaration expose l'employeur à une amende de 251 à 2 500 euros en première infraction, portée de 251 à 6 250 euros en cas de récidive, conformément aux articles L.622-4 et L.623-3 du Code du travail luxembourgeois.

Quelles exceptions à la déclaration obligatoire à l'ADEM existent au Luxembourg ?

L'article L.622-4 paragraphe 1 prévoit des exceptions : recrutement interne, contrats d'apprentissage, stages, CDD de moins de trois mois et postes de direction générale. Hors ces cas, la déclaration préalable du poste vacant à l'ADEM reste obligatoire avant tout recrutement externe.

Quelles informations doivent figurer dans une offre d'emploi luxembourgeoise ?

L'offre doit comporter la dénomination sociale, l'intitulé du poste, les missions, les compétences requises, le type de contrat, le régime horaire et le lieu de travail. Une mention RGPD informant les candidats du traitement de leurs données personnelles est également obligatoire.

Quelles obligations légales un employeur doit-il respecter avant de publier une offre d'emploi au Luxembourg ?

L'employeur luxembourgeois doit déclarer tout poste vacant à l'ADEM avant tout recrutement externe (article L.622-4), respecter le principe de non-discrimination (articles L.251-1 et suivants), inclure une mention RGPD et conserver les preuves de publication pendant minimum deux ans.

Conditions d’exercice

Obligation	Détails	Base légale
Déclaration ADEM obligatoire	Tout poste vacant doit être déclaré, sauf exceptions	Article L.622-4
Exceptions à la déclaration	Recrutement interne, apprentissage, stages, CDD < 3 mois, direction générale	Article L.622-4 (1)
Principe d'égalité de traitement	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte	Article L.251-1
Rédaction neutre	Terminologie objective sans référence aux critères protégés	Articles L.251-1 et L.241-1

Le respect du principe d'égalité de traitement est impératif. Toute discrimination directe ou indirecte expose l'employeur à des **recours civils** devant les juridictions du travail, avec possibilité de demander la nullité de la procédure de recrutement et l'octroi de dommages-intérêts. La charge de la preuve est inversée au bénéfice du candidat discriminé selon l'article L.253-2.

L'offre doit être rédigée de manière **objective et neutre**, en lien direct avec les exigences essentielles du poste. Les critères de sélection doivent être strictement professionnels et justifiables par la nature du poste ou les conditions de son exercice.

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

Modalités pratiques

La déclaration à l'ADEM s'effectue via le **portail JobBoard** (www.adem.lu) ou par courrier électronique à l'adresse employeurs@adem.lu. La déclaration de poste vacant est considérée comme une offre d'emploi au sens de l'article L.622-4 (3).

Contenu obligatoire de l'offre	Détails
Identité employeur	Dénomination sociale exacte
Description du poste	Intitulé et missions détaillées
Profil requis	Niveau de formation, qualifications, connaissances linguistiques, expérience professionnelle
Conditions de travail	Type de contrat (CDI, CDD, intérim), régime horaire, lieu de travail
Rémunération	Fourchette salariale (fortement recommandée)

La **mention RGPD obligatoire** doit préciser : la finalité du traitement des données (recrutement), la durée de conservation (maximum 2 ans selon les bonnes pratiques), les droits d'accès, de rectification et de suppression des candidats, et les coordonnées du responsable du traitement ou du délégué à la protection des données le cas échéant.

Obligations de conservation	Durée	Justification
Copie de l'offre publiée	Minimum 2 ans	Preuve en cas de litige pour discrimination
Preuve de transmission à l'ADEM	Minimum 2 ans	Justification du respect de l'obligation légale
Dates publication et retrait	Minimum 2 ans	Traçabilité de la procédure de recrutement

L'employeur doit **retirer immédiatement** l'offre une fois le poste pourvu et informer l'ADEM de la clôture du recrutement dans les meilleurs délais. Toute modification substantielle du poste nécessite une mise à jour de la déclaration.

Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** d'utiliser l'écriture inclusive (exemple : "assistant·e administratif·ve" ou "assistant(e)") pour garantir la neutralité de l'offre. L'employeur devrait également indiquer explicitement que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap, conformément au principe d'égalité de traitement.

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

La mention de la fourchette salariale, bien que non obligatoire au Luxembourg, est de plus en plus recommandée pour favoriser la **transparence salariale** et l'attractivité de l'offre. Cette pratique s'inscrit dans les tendances européennes de transparence des rémunérations.

L'employeur devrait **former ses équipes RH** aux principes de non-discrimination et aux obligations légales en matière de recrutement. Il est conseillé d'établir une procédure interne de validation des offres avant publication, avec utilisation d'un modèle type conforme régulièrement mis à jour.

En cas de doute sur la formulation d'une exigence professionnelle, il convient de s'assurer qu'elle constitue une **exigence essentielle et déterminante** au sens de l'article L.252-1, c'est-à-dire qu'elle est objectivement justifiée par la nature du poste et proportionnée à l'objectif poursuivi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.622-4	Obligation de déclarer tout poste vacant à l'ADEM
Article L.622-5	Personnes pouvant s'inscrire comme demandeurs d'emploi
Article L.622-6	Aide et conseil de l'ADEM aux employeurs
Article L.622-7	Extension de l'obligation aux employeurs étrangers
Article L.251-1	Interdiction des discriminations
Article L.251-2	Champ d'application du principe de non-discrimination
Article L.252-1	Exceptions au principe d'égalité de traitement
Article L.253-1	Protection contre les représailles
Article L.253-2	Renversement de la charge de la preuve en faveur de la victime de discrimination
Article L.241-1	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Loi du 1er août 2018	Protection des données (CNPD) et mise en œuvre du RGPD
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel

Le non-respect de l'obligation de déclaration à l'ADEM expose l'employeur à une amende de 251 à 2.500 euros en première infraction, portée à 251 à 6.250 euros en cas de récidive (articles L.622-4 et L.623-3). Le non-respect du principe d'égalité de traitement expose à des actions civiles avec dommages-intérêts et sanctions administratives de l'ITM. La conservation des preuves pendant minimum 2

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

ans est essentielle pour se prémunir contre tout litige.

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.