Quels éléments doivent obligatoirement figurer dans une offre d'emploi publiée au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, tout employeur doit **obligatoirement déclarer tout poste vacant** à l'ADEM selon l'article L.622-4 du Code du travail. Cette déclaration constitue automatiquement une offre d'emploi légale et doit contenir quatre éléments : l'**identité exacte de l'employeur**, la **description du poste vacant**, le **profil requis** (formation, qualifications, langues, expérience) et les **conditions de travail offertes** (type de contrat, durée, lieu, rémunération).

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des **amendes de 251 à 2 500 euros** pour première infraction. En cas de récidive, l'article L.623-3 prévoit des sanctions pénales de 251 à 6 250 euros et une exclusion possible des marchés publics. L'offre doit également respecter les principes de **non-discrimination** selon les articles L.251-1 à L.251-2 du Code du travail.

Définition

L'**offre d'emploi** au Luxembourg correspond à la **déclaration de poste vacant** obligatoirement transmise à l'ADEM. Selon l'article L.622-4, paragraphe (3), les déclarations de postes vacants sont considérées comme des offres d'emploi. Cette équivalence légale signifie qu'il n'existe pas de distinction entre la déclaration administrative et l'offre publique.

La déclaration de poste vacant constitue un acte juridique obligatoire pour tout employeur établi au Luxembourg souhaitant pourvoir un poste, qu'il s'agisse d'un CDI, CDD, temps plein ou partiel. Cette obligation vise à garantir la transparence du marché du travail, faciliter le placement des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et permettre le contrôle de l'emploi des salariés étrangers.

Les **mentions obligatoires** représentent les informations minimales légalement requises que tout employeur doit fournir pour garantir la conformité de son processus de recrutement et l'égalité d'accès à l'emploi. Ces exigences protègent les droits des candidats et assurent un fonctionnement équitable du marché du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

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

La déclaration se fait obligatoirement via le portail en ligne de l'ADEM (MyGuichet.lu) ou par formulaire papier disponible sur le site. Elle doit précéder toute publication sur d'autres supports et toute demande de certificat de recrutement.

La déclaration d'un poste vacant à l'ADEM équivaut-elle à une offre d'emploi ?

Oui, selon l'article L.622-4 paragraphe 3 du Code du travail luxembourgeois, les déclarations de postes vacants à l'ADEM sont juridiquement considérées comme des offres d'emploi. Il n'existe donc pas de distinction entre la déclaration administrative et l'offre publique.

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

Quelles informations complémentaires sont recommandées dans une offre d'emploi ?

Il est recommandé d'indiquer la date de prise de fonction souhaitée, les modalités de candidature, la date limite de réception, les perspectives d'évolution et la formation proposée. La transparence salariale améliore significativement l'attractivité des offres selon les études ADEM.

Quelles obligations RGPD s'appliquent à une offre d'emploi luxembourgeoise ?

L'employeur doit informer les candidats sur la finalité du traitement de leurs données, la base légale, la durée de conservation et leurs droits, conformément au RGPD et à la loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des données personnelles.

Quelles sanctions s'appliquent en cas de non-déclaration d'un poste vacant ?

L'article L.623-3 prévoit des amendes de 251 à 2 500 euros pour première infraction, et de 251 à 6 250 euros en cas de récidive, ainsi qu'une exclusion possible des marchés publics. L'ADEM peut aussi rejeter les demandes de certificat de recrutement.

Quels éléments doivent obligatoirement figurer dans une offre d'emploi au Luxembourg ?

Selon l'article L.622-4 paragraphe 2, l'offre doit contenir l'identité exacte de l'employeur, la description du poste vacant, le profil requis (formation, qualifications, langues, expérience) et les conditions de travail offertes (type de contrat, régime, rémunération).

Quels types de postes sont soumis à l'obligation de déclaration ADEM ?

Tous les postes vacants sont concernés : CDI, CDD, temps plein et temps partiel. Sont exclus les emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires (article L.622-4 paragraphe 1). L'obligation s'étend aux employeurs étrangers (L.622-7).

Conditions d’exercice

La publication d'une offre d'emploi via la déclaration à l'ADEM est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Établissement de l'employeur	Légalement établi au Luxembourg ou à l'étranger avec un poste vacant sur le territoire luxembourgeois (article L.622-7)
Vacance effective	Le poste doit être réellement vacant au moment de la déclaration
Non-discrimination	Respect des principes énoncés aux articles L.251-1 et L.251-2
Types de postes concernés	CDI, CDD, temps plein, temps partiel
Exclusion	Emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires (article L.622-4, paragraphe (1))
Exactitude des informations	L'employeur doit garantir la sincérité de toutes les informations communiquées
Contrôle ADEM	Rejet possible de la demande de certificat de recrutement si déclaration manifestement exagérée (article L.622-4, paragraphe (9))

Modalités pratiques

Mentions obligatoires selon l'article L.622-4, paragraphe (2) :

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

Mention obligatoire	Contenu précis	Base légale
Identité exacte de l'employeur	Dénomination sociale complète, adresse du siège ou établissement, numéro RCS, numéro d'autorisation d'établissement si applicable	Art. L.622-4 (2) 1°
Description du poste vacant	Intitulé précis de la fonction, missions principales et responsabilités, lieu de travail exact	Art. L.622-4 (2) 2°
Profil requis	Niveau de formation, qualifications, connaissances linguistiques, expérience professionnelle	Art. L.622-4 (2) 3°
Conditions de travail offertes	Type de contrat (CDI/CDD), régime (temps plein/partiel), rémunération ou référence salariale	Art. L.622-4 (2) 4°

Procédure de déclaration : La déclaration se fait obligatoirement via le portail en ligne de l'ADEM (MyGuichet.lu) ou par formulaire papier disponible sur le site de l'ADEM. La déclaration doit précéder toute publication d'offre sur d'autres supports et toute demande de certificat de recrutement.

Informations complémentaires recommandées : date de prise de fonction souhaitée, modalités de candidature (documents requis, personne de contact), date limite de réception des candidatures, perspectives d'évolution, formation proposée.

Traitement des données personnelles : Information des candidats sur la finalité du traitement de leurs données selon les exigences du RGPD (base légale, durée de conservation, droits des personnes), conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des données personnelles.

Pratiques et recommandations

Il est **fortement conseillé** d'utiliser le portail officiel de l'ADEM pour effectuer la déclaration de poste vacant, qui génère automatiquement une offre conforme aux exigences légales et facilite le suivi administratif. Cette procédure garantit le respect des mentions obligatoires.

L'employeur devrait **éviter les critères discriminatoires** même indirects : limitation d'âge non justifiée, exigences linguistiques disproportionnées par rapport aux tâches, critères physiques non liés au poste. La formulation doit être **neutre et inclusive** en utilisant l'écriture épicène ou les deux genres.

La **transparence salariale** améliore significativement l'attractivité des offres : mentionner la fourchette de rémunération ou la grille conventionnelle applicable attire davantage de candidatures qualifiées selon les études de l'ADEM. Cette pratique s'inscrit dans la tendance européenne vers plus de transparence salariale.

Un **archivage systématique** de chaque offre avec ses métadonnées (dates, supports de diffusion, nombre de candidatures reçues) permet de répondre aux contrôles de l'ITM et de l'ADEM, et constitue un historique des pratiques de recrutement utile en cas de litige.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.622-4	Obligation de déclaration des postes vacants à l'ADEM
Article L.622-7	Extension de l'obligation aux employeurs établis à l'étranger pour postes vacants
Articles L.251-1 à L.251-2	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte dans les offres d'emploi
Article L.623-3	Sanctions pénales en cas de récidive (251 à 6 250 euros)
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données personnelles, application du RGPD au recrutement

La déclaration à l'ADEM précède toute publication d'offre et constitue la base légale du recrutement, l'employeur ne pouvant demander un certificat de droit de recruter qu'après avoir effectué cette déclaration. Les contrôles de l'ITM portent sur la correspondance entre l'offre publiée et le poste réellement proposé, ainsi que sur le respect des critères non-discriminatoires.

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.