Une entreprise doit-elle déclarer systématiquement ses postes vacants à l'ADEM au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, l'entreprise doit **obligatoirement déclarer** les postes vacants à l'ADEM avant toute publication externe ou tout début de recrutement externe. Cette règle s'applique à tous les **employeurs privés** établis au Luxembourg, quel que soit le type de contrat proposé (CDI, CDD, temps partiel, temps plein). La déclaration s'effectue via le portail **JobBoard** de l'ADEM ou par courrier électronique.

Des **exceptions limitées** existent, notamment pour les postes familiaux (jusqu'au 2e degré), les emplois saisonniers de moins de trois mois, les **mobilités internes** et les employeurs du secteur public. L'absence de déclaration expose l'employeur à des sanctions administratives de **251 à 2 500 euros** en première infraction, portées à **251 à 6 250 euros** en cas de récidive, et peut compromettre les procédures d'embauche de ressortissants de pays tiers.

Définition

La déclaration des postes vacants à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) est une **obligation légale** visant à informer l'administration de tout poste salarié à pourvoir au Luxembourg avant toute démarche de recrutement externe.

Elle a pour objectif de permettre à l'ADEM de proposer en priorité des demandeurs d'emploi inscrits, de renforcer l'**insertion professionnelle**, d'assurer la **transparence du marché du travail** et de garantir l'**égalité de traitement** entre les candidats. Cette obligation s'inscrit dans la politique nationale de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage.

Questions fréquentes

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

La déclaration s'effectue via le portail JobBoard de l'ADEM ou par courrier électronique à employeurs@adem.lu, conformément à l'article L.622-4 du Code du travail luxembourgeois. Cette déclaration constitue automatiquement une offre d'emploi au sens légal.

La déclaration ADEM est-elle obligatoire pour recruter un ressortissant pays tiers ?

Oui, la déclaration constitue une condition préalable indispensable pour l'instruction d'une autorisation de travail d'un ressortissant de pays tiers (article L.622-4 paragraphe 4). L'absence de déclaration bloque la procédure d'autorisation auprès de la Direction de l'Immigration.

La mobilité interne nécessite-t-elle une déclaration à l'ADEM ?

Non, les promotions ou mutations internes sans création de nouveau contrat sont exemptées de l'obligation de déclaration selon le règlement grand-ducal du 7 mars 2016. Cette exception s'applique tant qu'il n'y a pas d'ouverture externe du poste à de nouveaux candidats.

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

Les CDD courts sont-ils soumis à la déclaration ADEM ?

Oui, les CDD sont concernés par l'obligation de déclaration quel que soit leur durée, sauf exemption pour emplois saisonniers de moins de trois mois. L'obligation s'applique à tous les types de contrats : CDI, CDD, temps plein, temps partiel et intérim pour missions longues.

Quelles exceptions à l'obligation de déclaration à l'ADEM ?

Des exceptions limitées existent : postes familiaux jusqu'au 2e degré, emplois saisonniers de moins de trois mois, mobilités internes sans ouverture externe, contrats d'apprentissage, stages et secteur public. Ces exceptions sont prévues par le règlement grand-ducal du 7 mars 2016.

Quelles sanctions pour absence de déclaration d'un poste vacant ?

L'absence de déclaration expose l'employeur à des sanctions administratives de 251 à 2 500 euros en première infraction, portées à 251 à 6 250 euros en cas de récidive selon l'article L.623-3. Une exclusion possible des marchés publics peut également être prononcée.

Une entreprise doit-elle déclarer ses postes vacants à l'ADEM au Luxembourg ?

Oui, l'entreprise doit obligatoirement déclarer les postes vacants à l'ADEM avant toute publication externe ou tout début de recrutement externe. Cette règle s'applique à tous les employeurs privés établis au Luxembourg, quel que soit le type de contrat proposé (CDI, CDD, temps partiel).

Conditions d’exercice

Critère	Obligation de déclaration	Base légale
Employeurs privés	Tous les employeurs établis au Luxembourg	Art. L.622-4
Type de contrat	CDI, CDD, temps plein, temps partiel	Art. L.622-4
Postes familiaux	Exemption (jusqu'au 2e degré)	RGD 7 mars 2016
Emplois saisonniers	Exemption si < 3 mois	RGD 7 mars 2016
Mobilité interne	Exemption (sans ouverture externe)	RGD 7 mars 2016
Secteur public	Exemption	Art. L.622-4
Ressortissants pays tiers	Déclaration obligatoire	Art. L.622-4 (4)

L'obligation s'applique également aux postes destinés à être occupés par des **ressortissants de pays tiers**, la déclaration constituant une condition préalable indispensable pour l'instruction d'une autorisation de travail.

Modalités pratiques

La déclaration doit être faite **avant toute diffusion externe** de l'offre. Elle se fait via la plateforme électronique de l'ADEM accessible sur MyGuichet (ou à défaut par formulaire papier).

Contenu obligatoire de la déclaration :

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

- Identité exacte de l'employeur
- Intitulé du poste
- Description détaillée des missions
- Profil recherché (niveau de formation, qualifications, langues, expérience)
- Type de contrat et durée
- Conditions de travail offertes
- Date d'entrée en service souhaitée

Étape	Délai	Acteur	Action
Déclaration	Avant publication	Employeur	Déclaration via MyGuichet
Accusé réception	2 jours ouvrables	ADEM	Confirmation et attribution conseiller
Test marché emploi	7 jours ouvrables	ADEM	Recherche candidats inscrits
Propositions candidats	15 jours ouvrables	ADEM	Si candidats disponibles
Retour employeur	1 mois	Employeur	Motivation si rejet candidats
Délivrance certificat	5-10 jours ouvrables	ADEM	Si aucun candidat ou rejet justifié
Validité offre	2 mois	ADEM	Clôture automatique sauf prolongation

L'employeur doit **conserver la preuve** de la déclaration et des échanges avec l'ADEM pour pouvoir justifier du respect de ses obligations en cas de contrôle par l'ITM ou d'autres autorités.

Pratiques et recommandations

Rédiger la description du poste de manière **précise et complète** pour faciliter la présélection. Éviter les critères de sélection non indispensables, car l'ADEM peut rejeter une demande de certificat si elle constate des exigences manifestement exagérées.

Archiver systématiquement la déclaration, l'accusé de réception et toute correspondance avec l'ADEM. Cette traçabilité est essentielle en cas de contrôle administratif ou de demande d'autorisation de travail pour ressortissants de pays tiers.

Vérifier régulièrement les procédures et mises à jour communiquées par l'ADEM, notamment la liste annuelle des métiers très en pénurie publiée au Journal officiel. Pour ces métiers, le certificat est délivré en 5 jours ouvrables sans test du marché de l'emploi.

Former les responsables RH au respect de cette obligation afin d'éviter tout **retard de recrutement** ou **sanction administrative**. Intégrer cette étape dans le processus global de recrutement via un guide interne RH ou un outil de gestion.

© 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	Application aux employeurs établis à l'étranger et à leurs représentants
Article L.623-3	Sanctions pénales en cas de non-respect de l'obligation après amende d'ordre
Articles L.251-1 et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination dans le recrutement
Règlement grand-ducal du 7 mars 2016	Modalités pratiques de déclaration et exemptions spécifiques
Loi du 29 août 2008 modifiée	Libre circulation des personnes et immigration ; autorisations de travail

Le non-respect de l'obligation de déclaration peut entraîner des **amendes administratives d'ordre** (251 à 2.500 euros) et des **amendes pénales** (251 à 6.250 euros) en cas de récidive, et invalide les procédures d'autorisation de travail pour les travailleurs étrangers. Il est essentiel d'intégrer cette déclaration comme une étape systématique du processus de recrutement.

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.