

# Dans quels cas la déclaration d'un poste vacant à l'ADEM est-elle obligatoire au Luxembourg ?

## Réponse courte

La **déclaration de poste vacant** est obligatoire pour tout employeur établi au Luxembourg souhaitant pourvoir un poste salarié, qu'il s'agisse de CDI, CDD, temps plein ou partiel. Cette obligation couvre les **créations de postes**, remplacements et emplois temporaires. Elle est impérative pour obtenir une **autorisation de travail** pour un ressortissant de pays tiers.

Les **exceptions légales** concernent uniquement les promotions ou mutations internes, les emplois familiaux (jusqu'au 2e degré), les contrats d'apprentissage et stages. La déclaration doit être effectuée **avant toute démarche** de recrutement externe. Le non-respect expose à des amendes de **251 à 2 500 euros** en première infraction et de 251 à 6 250 euros en récidive, avec risque d'exclusion des marchés publics. Pour les ressortissants de pays tiers, l'absence de déclaration bloque la procédure d'**autorisation de travail**.

## Définition

La **déclaration de poste vacant à l'ADEM** constitue une formalité préalable obligatoire au recrutement externe, visant à permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi de proposer des demandeurs d'emploi inscrits avant tout recours au marché externe. Cette obligation s'inscrit dans la politique de **promotion de l'emploi résident** et de lutte contre le chômage, conformément à l'article [L.622-4](#) du Code du travail.

Au Luxembourg, avec son marché du travail internationalisé (47% de frontaliers), cette obligation vise à optimiser d'abord l'emploi des résidents avant le recours à la main-d'œuvre externe, particulièrement hors UE. L'**ADEM** effectue un **test du marché de l'emploi** pour vérifier la disponibilité de candidats locaux correspondant au profil recherché.

## Questions fréquentes

### À quel moment effectuer la déclaration ADEM dans le processus de recrutement ?

La déclaration doit être effectuée avant toute démarche de recrutement externe : avant publication sur les sites d'emploi, avant diffusion en interne s'il y aura ouverture externe, et avant tout entretien. Elle constitue le préalable obligatoire à toute procédure de recrutement.

### L'employeur du secteur public est-il soumis à l'obligation ADEM ?

Non, le secteur public bénéficie d'une exemption car les emplois sont soumis à des conditions légales ou réglementaires d'admission spécifiques selon l'article L.622-4 paragraphe 1. Les procédures de recrutement publiques relèvent de réglementations administratives propres au statut de la fonction publique.

### Les contrats d'apprentissage sont-ils exemptés de déclaration ADEM ?

Oui, les contrats d'apprentissage spécifiques sont exemptés selon l'article L.622-17 du Code du travail. Les conventions de stage école ou université, les promotions ou mutations sans nouveau contrat, et les emplois familiaux jusqu'au 2e degré bénéficient également de cette exemption.

## Quand la déclaration d'un poste vacant à l'ADEM est-elle obligatoire au Luxembourg ?

La déclaration est obligatoire pour tout employeur établi au Luxembourg souhaitant pourvoir un poste salarié, qu'il s'agisse de CDI, CDD, temps plein ou partiel. Elle couvre les créations de postes, remplacements, transformations de contrats et emplois temporaires avant toute démarche de recrutement externe.

## Quel rôle la déclaration ADEM joue-t-elle pour les ressortissants pays tiers ?

La déclaration préalable est obligatoire et constitue un élément du dossier d'autorisation de travail. Elle permet de démontrer la recherche infructueuse de candidats UE/EEE et justifie le recours à un travailleur non-européen. Son absence bloque toute procédure d'autorisation de travail.

## Quelles sanctions pour défaut de déclaration d'un poste vacant ?

Le non-respect expose à des amendes de 251 à 2 500 euros en première infraction et de 251 à 6 250 euros en récidive selon l'article L.623-3, avec risque d'exclusion des marchés publics. Pour les ressortissants pays tiers, l'absence bloque la procédure d'autorisation.

## Quelles situations spécifiques imposent la déclaration ADEM ?

Les situations visées incluent les créations de postes, les remplacements (départs, congés longs), les transformations de contrats (CDD en CDI), les augmentations d'effectifs et les postes saisonniers. La déclaration précède toute publication d'offre selon l'article L.622-4.

## Conditions d'exercice

### Cas d'obligation systématique :

Tout employeur légalement établi au Luxembourg doit déclarer tout **poste de travail vacant** avant de procéder à un recrutement externe. L'obligation s'applique quel que soit le type de contrat : **CDI, CDD** (quelle que soit la durée), **temps plein, temps partiel**, ou **intérim** pour missions longues.

Les situations visées incluent les **créations de postes**, les **remplacements** (départs, congés longs), les **transformations** de contrats (CDD en CDI), les **augmentations d'effectifs** et les **postes saisonniers**.

Pour les **ressortissants de pays tiers**, la déclaration préalable est obligatoire et constitue un élément du dossier d'autorisation de travail. Elle permet de démontrer la recherche infructueuse de candidats UE/EEE et justifie le recours à un travailleur non-européen.

### Exceptions légales strictes :

Type d'exception	Description	Base légale
<b>Mobilité interne</b>	Promotions ou mutations sans nouveau contrat	Jurisprudence administrative
<b>Emplois familiaux</b>	Conjoint, enfants, parents (2 <sup>e</sup> degré max)	Pratique <u>ADEM</u>
<b>Apprentissage</b>	Contrats d'apprentissage spécifiques	Article <u>L.622-17</u>
<b>Stages</b>	Conventions école/université	Code du travail
<b>Secteur public</b>	Emplois soumis à conditions légales	Article <u>L.622-4(1)</u>

## Modalités pratiques

### Processus de déclaration :

La déclaration doit être effectuée **au moins 3 jours ouvrables avant toute publication** dans la presse ou par tout autre moyen de communication. Elle peut être soumise via [MyGuichet.lu](https://www.myguichet.lu) (avec ou sans authentification), le **JobBoard ADEM** ou par formulaire PDF.

La déclaration doit contenir : l'**identité exacte de l'employeur**, la **description du poste vacant**, le **profil requis** (niveau de formation, qualifications, connaissances linguistiques, expérience professionnelle), et les **conditions de travail offertes** (salaire, horaires, avantages).

### Délais de traitement selon les cas :

Situation	Délai d'examen <u>ADEM</u>	Délai de délivrance certificat	Délai total
<b>Métier très en pénurie</b>	Dispense de test	5 jours ouvrables	~5 jours
<b>Aucun candidat disponible</b>	7 jours ouvrables	5 jours ouvrables	~12 jours
<b>Candidats proposés</b>	7 jours + 15 jours	10 jours ouvrables	~32 jours max

Si l'ADEM propose des candidats, l'employeur dispose d'**un mois** pour fournir une motivation circonstanciée en cas de rejet. L'absence de justification entraîne le rejet de la demande de certificat.

### Demande de certificat :

Pour recruter un ressortissant de pays tiers, l'employeur doit demander un **certificat de recrutement** directement lors de la déclaration de poste vacant. Ce certificat atteste du droit de recruter la personne de son choix après le test du marché de l'emploi. Il est valable **3 mois non prolongeables** et ne peut être délivré qu'une seule fois par poste déclaré.

## Pratiques et recommandations

**Organisation interne efficace** : Centraliser les déclarations au service RH pour garantir la conformité. Former tous les managers recruteurs à l'obligation légale et créer des templates de déclaration standardisés. Automatiser les rappels de délais et archiver systématiquement toutes les déclarations pendant **3 ans** minimum pour traçabilité en cas de contrôle ITM.

**Optimisation des délais** : Anticiper en déclarant dès la décision de recruter, sans attendre la finalisation de la fiche de poste. Pour les métiers en pénurie, vérifier régulièrement la **liste annuelle des métiers très en pénurie** publiée par l'ADEM pour bénéficier de délais accélérés. Élargir les profils recherchés pour maximiser les chances de matching avec les candidats ADEM.

**Gestion des candidatures ADEM** : Traiter sérieusement toutes les propositions de l'ADEM et fournir des motivations de rejet détaillées et objectives basées sur le profil du poste. Documenter précisément les raisons de non-adéquation (compétences manquantes, expérience insuffisante) pour éviter le rejet de la demande de certificat.

**Points de vigilance** : Ne pas confondre mobilité interne (changement de poste sans nouveau contrat) et création de poste nécessitant un nouveau recrutement. Éviter toute publication externe (LinkedIn, sites d'emploi, cabinets) avant la déclaration [ADEM](https://adem.public.lu/), sous peine de sanctions. Pour les contrats courts successifs, chaque nouveau contrat nécessite une déclaration, même avec le même salarié pour un poste différent.

**Relations avec l'ADEM** : Maintenir un dialogue constructif avec les conseillers employeurs sectoriels. En cas de difficulté à trouver des profils, solliciter l'accompagnement personnalisé de l'ADEM qui peut proposer des formations pré-emploi ou des mesures d'aide à l'embauche. Signaler rapidement si le poste est pourvu avant la fin de validité de l'offre (2 mois) pour optimiser la base de données.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.622-4</u>	Obligation de déclaration de tout poste vacant
Article <u>L.622-7</u>	Extension de l'obligation aux employeurs établis à l'étranger et leurs représentants
Article <u>L.623-3</u>	Sanctions en cas de récidive : amendes 251-6.250€
Règlement grand-ducal du 7 mars 2016	Modalités pratiques de déclaration des postes vacants
Loi modifiée du 29 août 2008	Libre circulation des personnes et immigration
Loi du 7 août 2023	Réforme de la procédure de déclaration

L'ADEM poursuit la digitalisation de ses processus, rendant les propositions de candidats plus pertinentes. Le non-respect de l'obligation peut être détecté par croisement avec les publications en ligne, renforçant les contrôles et la traçabilité des infractions.

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.