Comment réagir si l'employeur ne remet pas l'attestation pour l'ADEM ?

Réponse courte

Si l'employeur ne transmet pas l'**attestation ADEM** (ou certificat U1), le salarié doit d'abord adresser une **demande écrite par lettre recommandée** avec accusé de réception, en rappelant l'obligation légale de l'employeur et l'urgence de la situation pour l'ouverture de ses droits sociaux.

En l'absence de réponse, le salarié peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** qui interviendra auprès de l'employeur. Si le refus persiste, le salarié peut engager une **procédure en référé devant le tribunal du travail** pour obtenir la délivrance forcée de l'attestation et demander réparation du préjudice subi (retard d'indemnisation, perte de droits temporaire).

Définition

L'**attestation ADEM** (également appelée attestation U1 pour les frontaliers ou certificat de travail pour l'ADEM) est un document officiel que l'employeur doit remettre au salarié lors de la **cessation du contrat de travail**, quelle qu'en soit la cause : licenciement, démission, fin de CDD ou résiliation d'un commun accord.

Ce document atteste de la **fin de la relation de travail** et contient les informations essentielles pour l'inscription du salarié comme demandeur d'emploi auprès de l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)**. Il est distinct du certificat de travail et du solde de tout compte.

L'attestation ADEM est **indispensable** pour l'ouverture des droits à l'**indemnisation chômage** et pour l'accès aux services d'accompagnement de l'ADEM. Sans ce document, le salarié ne peut pas s'inscrire comme demandeur d'emploi ni faire valoir ses droits aux allocations.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il remettre l'attestation ADEM ?

Bien qu'aucun délai strict ne soit prévu par la loi, l'employeur doit délivrer l'attestation ADEM dans un délai raisonnable permettant au salarié d'effectuer sans retard ses démarches administratives auprès de l'ADEM. Le document doit être remis à la fin du contrat de travail.

L'employeur est-il légalement obligé de fournir l'attestation ADEM ?

Oui, selon l'article L.521-10 du Code du travail luxembourgeois, l'employeur est légalement tenu de délivrer l'attestation ADEM au salarié lors de la cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (licenciement, démission, fin de CDD). Ce document est indispensable pour s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Puis-je obtenir des dommages et intérêts si mon employeur tarde à me donner l'attestation ADEM ?

Oui, le refus ou le retard de délivrance de l'attestation ADEM peut engager la responsabilité civile de l'employeur. Vous pouvez demander des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi : retard d'inscription à l'ADEM, impossibilité d'accéder aux indemnités de chômage, perte de revenus temporaire.

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

Que faire si mon employeur refuse de me donner l'attestation ADEM après la fin de mon contrat ?

Vous devez d'abord envoyer une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à votre employeur en rappelant son obligation légale. Si il refuse toujours, vous pouvez saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) puis, en dernier recours, engager une procédure en référé devant le tribunal du travail pour obtenir la délivrance forcée du document.

Conditions d’exercice

L'employeur est légalement tenu de remettre l'attestation ADEM au salarié à la **fin du contrat de travail**. Bien qu'aucun délai strict ne soit prévu par la loi, le document doit être délivré dans un **délai raisonnable** permettant au salarié d'effectuer sans retard ses démarches administratives auprès de l'ADEM.

Cette obligation s'applique à **tous les types de rupture du contrat** : licenciement avec ou sans préavis, démission, expiration d'un CDD, rupture d'un commun accord. Elle concerne également tous les types de contrats (CDI, CDD, contrats à temps partiel).

L'attestation doit comporter **toutes les informations exigées par l'ADEM** : nature du contrat, durée de l'emploi, périodes travaillées, rémunération des derniers mois, motif de la rupture. Le **non-respect de cette obligation** peut causer un préjudice important au salarié en retardant l'ouverture de ses droits sociaux.

Modalités pratiques

Première étape : Demande écrite à l'employeur

Le salarié doit adresser une demande formelle par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur, en :	Étape	Détail
Étape 1	Rappelant l'obligation légale de délivrance de l'attestation ADEM	
Étape 2	Indiquant l'urgence de la situation et le besoin impératif du document	
Étape 3	Fixant un délai raisonnable de réponse (généralement 8 à 15 jours)	
Étape 4	Mentionnant les conséquences du retard (impossibilité de s'inscrire à l'ADEM, retard d'indemnisation)	

Deuxième étape : Saisine de l'ITM

Si l'employeur ne répond pas ou refuse de délivrer l'attestation, le salarié peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'ITM dispose de pouvoirs d'intervention et peut :

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

- Contacter l'employeur pour lui rappeler ses obligations
- Constater le manquement de l'employeur
- Exercer une médiation entre les parties
- Dresser un procès-verbal en cas d'infraction

Troisième étape : Référé devant le tribunal du travail

En cas de persistance du refus de l'employeur, le salarié peut saisir le **président du tribunal du travail en référé** pour obtenir :

- La **délivrance forcée** de l'attestation ADEM par ordonnance
- Le versement de **dommages et intérêts** en réparation du préjudice subi
- Une **astreinte** pour contraindre l'employeur à s'exécuter rapidement

Le salarié devra justifier du **préjudice subi** : retard d'inscription à l'ADEM, impossibilité d'accéder aux indemnités de chômage, perte de revenus temporaire, stress causé par l'incertitude administrative.

Alternative : Contact direct avec l'ADEM

Dans certains cas, si l'employeur refuse de signer le document, le salarié peut contacter directement l'ADEM. Les services de l'ADEM peuvent alors intervenir ou établir l'attestation sur la base d'autres documents (bulletins de paie, contrat de travail, preuve de la cessation).

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Préparer systématiquement** l'attestation ADEM en même temps que les autres documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte, certificat de rémunération)
- Utiliser le **formulaire officiel** disponible sur le site de l'ADEM (www.adem.public.lu)
- Veiller à la **complétude et l'exactitude** des informations : périodes d'emploi, rémunération des 4 derniers mois, nature des fonctions, motif de rupture
- **Conserver une preuve** de la remise du document au salarié (accusé de réception, signature)
- En cas de difficulté ou de doute, contacter le **service juridique interne** ou solliciter l'avis de l'ADEM avant de remplir le formulaire

Pour les salariés :

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

- Demander l'attestation ADEM dès la **notification de la rupture du contrat**
- **Conserver une copie** de toutes les demandes adressées à l'employeur
- En cas de contentieux, rassembler **tous les éléments** attestant du préjudice subi : correspondances, preuves des démarches auprès de l'ADEM, justificatifs de perte de revenus
- Ne pas attendre trop longtemps avant de saisir l'ITM ou le tribunal
- S'inscrire à l'ADEM dès le premier jour de chômage, même sans l'attestation, pour ne pas perdre de droits

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.521-10 du Code du travail luxembourgeois	Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés ou aux bureaux de placement publics les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de p
Article L.125-6 du Code du travail	Obligation pour l'employeur de délivrer un certificat de travail sur demande du salarié, contenant les dates d'entrée et sortie ainsi que la nature de l'emploi occupé
Article L.125-7 du Code du travail	Obligation de remettre au salarié un décompte de salaire et de verser les sommes dues dans les 5 jours suivant la fin du contrat
Article L.521-7 du Code du travail	Pour bénéficier de l'indemnité de chômage complet, le salarié sans emploi est tenu de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics et d'y introduire sa demande d'indemni
Principes généraux du droit du travail luxembourgeois	Obligation de bonne foi dans l'exécution et la cessation du contrat de travail, protection des droits sociaux du salarié
Le refus de délivrer l'attestation ADEM peut engager la responsabilité civile de l'employeur	Disposition applicable
Le tribunal peut ordonner la délivrance forcée du document	Disposition applicable
Le salarié peut obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice subi	retard d'indemnisation, perte de droits, préjudice moral
Les juges sont sensibles à l'urgence de la situation et peuvent accorder des ordonnances en référé rapidement	Disposition applicable

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

L'absence ou le retard dans la remise de l'attestation ADEM constitue un **manquement grave** aux obligations de l'employeur et peut avoir des conséquences importantes :

- **Responsabilité civile** de l'employeur : obligation d'indemniser le salarié pour le préjudice subi
- **Sanctions administratives** possibles suite à l'intervention de l'ITM
- **Risque réputationnel** pour l'employeur en cas de procédure judiciaire

Il est donc **essentiel** pour les employeurs de respecter scrupuleusement cette obligation pour garantir :

- Le respect des **droits sociaux** du salarié
- L'**égalité de traitement** de tous les salariés lors de la fin du contrat
- La **sécurité juridique** et la prévention des contentieux
- Le maintien d'un **climat social** serein dans l'entreprise

Les employeurs doivent considérer la délivrance de l'attestation ADEM comme une **obligation légale incontournable** au même titre que le paiement du solde de tout compte ou la remise du certificat de travail.

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.