Quelles formalités l’employeur doit-il accomplir auprès de l’ADEM à l’embauche ?

Réponse courte

L’employeur doit obligatoirement déclarer tout poste vacant à l’ADEM avant d’embaucher un salarié, en effectuant cette démarche par voie électronique via MyGuichet.lu ou la plateforme employeur de l’ADEM. Cette déclaration doit contenir des informations précises sur le poste, le profil recherché, les conditions d’emploi et la rémunération.

Après la déclaration, l’ADEM dispose d’un délai de trois semaines pour proposer des candidats inscrits comme demandeurs d’emploi. Pendant ce délai, l’employeur ne peut pas engager un ressortissant de pays tiers, sauf dérogation. Si aucun candidat adéquat n’est proposé, l’employeur peut poursuivre la procédure d’embauche, sous réserve, pour les ressortissants de pays tiers, d’obtenir une autorisation d’occupation.

L’employeur doit conserver la preuve de la déclaration et veiller à la conformité de l’offre avec les principes d’égalité de traitement et de non-discrimination. Toute omission ou déclaration inexacte peut entraîner des sanctions administratives et remettre en cause la validité de l’embauche.

Définition

L’Agence pour le développement de l’emploi (ADEM) est l’organisme public chargé de la gestion du marché du travail au Luxembourg. Lorsqu’un employeur souhaite embaucher un salarié, il doit accomplir des formalités spécifiques auprès de l’ADEM, principalement la déclaration de poste vacant et, dans certains cas, la demande d’autorisation d’occupation pour les ressortissants de pays tiers. Ces démarches visent à garantir la transparence du marché du travail, à favoriser l’égalité d’accès à l’emploi et à permettre à l’ADEM d’exercer son rôle d’intermédiaire entre l’offre et la demande d’emploi.

Conditions d’exercice

L’obligation de déclaration à l’ADEM s’applique à tout employeur établi au Luxembourg qui souhaite pourvoir un poste salarié, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel). Sont exclus de cette obligation les emplois occupés par des membres de la famille de l’employeur dans le cadre d’une entreprise familiale, ainsi que certains emplois spécifiques prévus par la loi. La déclaration préalable du poste vacant est une condition impérative avant toute embauche effective, notamment pour le recrutement de ressortissants de pays tiers à l’Union européenne ou à l’Espace économique européen.

L’employeur doit également respecter les principes d’égalité de traitement et de non-discrimination lors de la rédaction et de la publication de l’offre d’emploi, conformément aux articles L.241-1 et suivants du Code du travail.

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

Modalités pratiques

La déclaration de poste vacant doit être effectuée avant toute embauche, exclusivement par voie électronique via le portail MyGuichet.lu ou la plateforme employeur de l'ADEM. La déclaration doit comporter des informations précises sur le poste à pourvoir, le profil recherché, les conditions d'emploi et la rémunération proposée.

Après réception de la déclaration, l'ADEM dispose d'un délai de trois semaines pour proposer des candidats inscrits comme demandeurs d'emploi. Pendant ce délai, l'employeur ne peut pas engager un ressortissant de pays tiers, sauf dérogation expresse prévue par la loi. À l'issue de ce délai, si aucun candidat adéquat n'a été présenté, l'employeur peut poursuivre la procédure d'embauche, y compris pour un ressortissant de pays tiers, sous réserve de l'obtention d'une autorisation d'occupation.

L'employeur doit conserver la preuve de la déclaration et de la date de dépôt, afin d'assurer la traçabilité de la procédure et de pouvoir répondre à toute demande de contrôle de l'ADEM ou de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préparer la déclaration de poste vacant avec précision afin d'éviter tout rejet ou demande de complément d'information de la part de l'ADEM. L'employeur doit veiller à la conformité de l'offre d'emploi avec les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Pour les recrutements de ressortissants de pays tiers, il convient d'anticiper les délais administratifs et de s'assurer que la procédure d'autorisation d'occupation est engagée dans les formes requises. Toute omission, déclaration tardive ou inexacte peut entraîner des sanctions administratives et compromettre la validité de l'embauche.

Il est conseillé de consulter régulièrement les mises à jour des procédures sur le site officiel de l'ADEM et de documenter chaque étape du processus pour garantir la conformité et la sécurité juridique de l'employeur.

Cadre juridique

- Article L.622-4 du Code du travail : Obligation de déclaration de poste vacant à l'ADEM.
- Articles L.241-1 à L.241-7 du Code du travail : Égalité de traitement et non-discrimination à l'embauche.
- Loi modifiée du 18 février 2011 relative à l'organisation du marché du travail.
- Loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, notamment articles 41 et suivants concernant l'autorisation d'occupation pour les ressortissants de pays tiers.
- Sanctions prévues par le Code du travail et la législation sur l'immigration en cas de non-respect des obligations.

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

L’absence de déclaration préalable du poste vacant à l’ADEM constitue une infraction susceptible d’entraîner des sanctions administratives et de remettre en cause la validité du contrat de travail conclu, en particulier avec un ressortissant de pays tiers. Il est essentiel de garantir la traçabilité de toutes les démarches et de respecter l’encadrement humain des procédures.

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.