

# Faut-il informer l'ADEM à l'embauche d'un salarié ?

## Réponse courte

Oui, il est obligatoire d'informer l'ADEM lors de l'embauche d'un salarié au Luxembourg, quelle que soit la nature ou la durée du contrat, et ce, avant l'entrée en service effective du salarié. Cette déclaration concerne tous les employeurs établis au Luxembourg, y compris pour les travailleurs frontaliers, les salariés détachés et les réembauches.

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives, principalement des amendes, et peut compromettre la validité d'autres démarches administratives, notamment l'affiliation à la sécurité sociale.

## Définition

L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) est l'organisme public chargé de la gestion du marché du travail au Luxembourg. L'information de l'ADEM lors de l'embauche d'un salarié correspond à une déclaration obligatoire imposée à tout employeur lors de chaque engagement, quelle que soit la nature ou la durée du contrat de travail.

Cette démarche vise à permettre à l'ADEM d'assurer le suivi statistique du marché du travail, de contrôler le respect des règles relatives à l'emploi et de garantir la traçabilité des embauches sur le territoire luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'obligation de déclaration à l'ADEM s'applique à tout employeur établi au Luxembourg, qu'il soit une personne physique ou morale, dès lors qu'il engage un salarié, sans distinction de nationalité ou de type de contrat (CDI, CDD, intérim, apprentissage, etc.).

Cette obligation concerne également les travailleurs frontaliers, les salariés détachés soumis à la législation luxembourgeoise, ainsi que les réembauches après rupture de contrat. Elle s'applique indépendamment du temps de travail (temps plein ou partiel).

## Modalités pratiques

La déclaration d'embauche à l'ADEM doit impérativement être effectuée avant l'entrée en service effective du salarié. L'employeur doit utiliser le formulaire officiel disponible sur le site de l'ADEM ou via la plateforme [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu).

Les informations à fournir incluent : identité de l'employeur, identité du salarié, date de début du contrat, type de contrat, fonction exercée et durée du travail. L'employeur doit conserver une copie de la déclaration pendant cinq ans afin d'assurer la traçabilité et la conformité en cas de contrôle.

Le non-respect de cette obligation, notamment une déclaration tardive ou incomplète, expose l'employeur à des sanctions administratives, principalement des amendes.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer la déclaration à l'[ADEM](#) dans la procédure d'onboarding pour éviter tout oubli ou retard. L'employeur doit s'assurer que la déclaration est réalisée avant toute prise de poste, y compris pour les contrats à durée déterminée, à temps partiel ou d'apprentissage.

Pour les entreprises disposant d'un logiciel RH, il est conseillé de paramétrer des rappels automatiques pour cette formalité. Il est également recommandé de sensibiliser les équipes RH à l'importance de la traçabilité et de la conservation des preuves de déclaration.

En cas de doute sur la complétude des informations à fournir ou sur la procédure, il convient de consulter directement l'[ADEM](#) ou un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

## Cadre juridique

- **Article [L.621-1 du Code du travail](#)** : Obligation pour tout employeur de déclarer chaque engagement de salarié à l'[ADEM](#) avant l'entrée en service.
- **Article [L.621-4 du Code du travail](#)** : Sanctions administratives applicables en cas de manquement à l'obligation de déclaration.
- **Article [L.414-3 du Code du travail](#)** : Principe d'égalité de traitement entre salariés lors de l'embauche.
- **Article [L.261-1 et suivants du Code du travail](#)** : Encadrement des obligations de traçabilité et de conservation des documents sociaux.
- **Règlement grand-ducal du 31 mai 1999** : Modalités pratiques de la déclaration d'embauche à l'[ADEM](#).

L'absence de déclaration d'embauche à l'[ADEM](#) constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions financières et de compromettre la validité de démarches administratives ultérieures, notamment en matière d'affiliation à la sécurité sociale et de respect de l'égalité de traitement.

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.