

# Quelles sont les obligations déclaratives liées à l'embauche d'un salarié ?

## Réponse courte

Trois obligations se succèdent, dans cet ordre. En amont, tout **poste de travail vacant** sur le territoire luxembourgeois doit être déclaré à l'**ADEM** : la déclaration est préalable au recrutement, sans qu'aucun délai chiffré ne soit fixé, et reste valable **2 mois**.

Au moment de la prise de fonction, le **contrat de travail** doit être constaté par écrit, en double exemplaire. Dans les **8 jours** suivant l'entrée du salarié, la **déclaration d'entrée** est transmise au **CCSS** via SECUline. Ce sont deux formalités distinctes, dont une seule est réellement préalable.

Pour un **ressortissant de pays tiers** s'ajoutent trois exigences propres : exiger le titre de séjour **avant** l'emploi, en détenir une copie pendant toute l'occupation, et notifier le début d'emploi au ministre de l'Immigration dans les **3 jours ouvrables**. Le défaut de déclaration à l'**ADEM** expose à une amende d'ordre de **251 à 2 500 euros**.

## Définition

Les **obligations déclaratives d'embauche** désignent les communications qu'un employeur doit adresser à trois autorités distinctes lorsqu'il recrute : l'**ADEM** pour le poste, le **CCSS** pour l'affiliation du salarié, et, le cas échéant, le ministère ayant l'Immigration dans ses attributions pour les ressortissants de pays tiers.

Elles ne relèvent pas d'un texte unique. La déclaration de poste vacant est prévue par le Code du travail, la déclaration d'entrée par le **Code de la sécurité sociale**, la notification du début d'emploi par le chapitre consacré à l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

## Conditions d'exercice

Seule la déclaration de poste vacant est antérieure au recrutement : les autres formalités se rattachent à l'entrée en service et courent à compter de celle-ci.

| Élément                           | Détail                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Champ de l'obligation ADEM</b> | Tout poste de travail vacant sur le territoire luxembourgeois, y compris pour les employeurs établis à l'étranger et leurs représentants (art. <a href="#">L.622-4</a> et <a href="#">L.622-7</a> )                     |
| <b>Exclusion</b>                  | Emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires (art. <a href="#">L.622-4</a> )                                                                                                 |
| <b>Contenu de la déclaration</b>  | Identité exacte de l'employeur, description du poste, profil requis avec niveau de formation, qualifications, connaissances linguistiques et expérience, conditions de travail offertes (art. <a href="#">L.622-4</a> ) |
| <b>Nature</b>                     | Les déclarations de postes vacants sont considérées comme des offres d'emploi (art. <a href="#">L.622-4</a> )                                                                                                           |
| <b>Confidentialité</b>            | À la demande de l'employeur, l' <a href="#">ADEM</a> s'abstient de révéler son identité à des tiers (art. <a href="#">L.622-7</a> )                                                                                     |
| <b>Types de contrats visés</b>    | Toute occupation salariée, sans distinction de durée, de temps de travail ni de nationalité                                                                                                                             |

## Modalités pratiques

Le certificat autorisant à recruter la personne de son choix se demande avant l'expiration de l'offre, sous peine de forclusion : c'est la seule échéance véritablement couperet de la procédure [ADEM](#).

| Aspect                             | Détail                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Déclaration <u>ADEM</u></b>     | Préalable au recrutement, via <a href="https://myguichet.lu">MyGuichet.lu</a> ou le Service employeurs ; validité de 2 mois, prolongation sur demande                                                                                                                                                                  |
| <b>Certificat de recrutement</b>   | Demandé avant la date d'expiration de l'offre sous peine de forclusion ; accusé de réception dans les 2 jours ouvrables ; délivrance en 5 jours ouvrables pour un métier en pénurie ; validité de 3 mois non prolongeable, une seule fois par poste (art. <a href="#">L.622-4</a> )                                    |
| <b>Contrat écrit</b>               | Établi en double exemplaire au plus tard au moment de l'entrée en service, sur support papier ou électronique accessible et imprimable (art. <a href="#">L.121-4</a> )                                                                                                                                                 |
| <b>Déclaration d'entrée</b>        | Au <a href="#">CCSS</a> dans les 8 jours suivant l'entrée, procédure DECAFF, ou DECINT pour les intérimaires (art. 425 du Code de la sécurité sociale)                                                                                                                                                                 |
| <b>Ressortissant de pays tiers</b> | Titre de séjour exigé avant l'emploi, copie détenue pendant l'emploi, notification au ministre de l'Immigration dans les 3 jours ouvrables, ou 7 jours ouvrables pour un employeur personne physique (art. <a href="#">L.572-3</a> )                                                                                   |
| <b>Registre spécial</b>            | Début, fin et durée du travail journalier, prolongations, heures des dimanches, jours fériés et de nuit (art. <a href="#">L.211-29</a> )                                                                                                                                                                               |
| <b>Sanction <u>ADEM</u></b>        | Amende d'ordre de 251 à 2 500 euros pour une première infraction, prononcée par le directeur de l' <u>ADEM</u> avec recours devant le Tribunal administratif ; 251 à 6 250 euros et exclusion possible des marchés publics en cas de nouvelle inobservation (art. <a href="#">L.622-4</a> et <a href="#">L.623-3</a> ) |

## Pratiques et recommandations

Le délai de trois jours ouvrables ne sépare pas la déclaration ADEM de la publication de l'annonce : le texte impose une déclaration préalable, sans chiffre. Ces trois jours concernent la notification du début d'emploi d'un ressortissant de pays tiers à l'Immigration.

Autre piège, la validité de deux mois de la déclaration de poste vacant, qui coince les recrutements longs : au-delà, l'offre est clôturée et le droit de demander le certificat de recrutement tombe avec elle.

Il n'existe enfin aucun registre du personnel en droit luxembourgeois, malgré sa présence dans beaucoup de procédures importées de France. Ce que l'ITM réclame est le registre spécial des heures de travail.

## Cadre juridique

| Référence                               | Objet                                                                                                           |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.622-4</u>                     | Déclaration obligatoire de tout poste vacant, certificat de recrutement et amende d'ordre de 251 à 2 500 euros  |
| Art. <u>L.622-7</u>                     | Extension de l'obligation aux employeurs établis à l'étranger et confidentialité                                |
| Art. <u>L.623-3</u>                     | Amende de 251 à 6 250 euros et exclusion des marchés publics de 3 mois à 3 ans en cas de nouvelle inobservation |
| Art. <u>L.121-4</u>                     | Contrat de travail écrit établi au plus tard au moment de l'entrée en service                                   |
| Art. 425 du Code de la sécurité sociale | Déclaration d'entrée au <u>CCSS</u> dans les 8 jours                                                            |
| Art. 445 du Code de la sécurité sociale | Amende de 50 euros par mois de retard, plafonnée à 2 500 euros                                                  |
| Art. <u>L.572-3</u>                     | Vérification du titre de séjour et notification du début d'emploi au ministre de l'Immigration                  |
| Art. <u>L.211-29</u>                    | Registre spécial des heures de travail présenté à toute demande de l' <u>ITM</u>                                |

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit aucun registre du personnel ni article portant ce numéro : la référence circule dans de nombreux modèles de procédures, mais elle est inexistante. Le seul registre exigible lors d'un contrôle est le registre spécial des heures 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.