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.

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

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

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

Aspect	Détail
Déclaration ADEM	Préalable au recrutement, via MyGuichet.lu ou le Service employeurs ; validité de 2 mois, prolongation sur demande
Certificat de recrutement	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. L.622-4)
Contrat écrit	Établi en double exemplaire au plus tard au moment de l'entrée en service, sur support papier ou électronique accessible et imprimable (art. L.121-4)
Déclaration d'entrée	Au CCSS dans les 8 jours suivant l'entrée, procédure DECAFF, ou DECINT pour les intérimaires (art. 425 du Code de la sécurité sociale)
Ressortissant de pays tiers	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. L.572-3)
Registre spécial	Début, fin et durée du travail journalier, prolongations, heures des dimanches, jours fériés et de nuit (art. L.211-29)
Sanction ADEM	Amende d'ordre de 251 à 2 500 euros pour une première infraction, prononcée par le directeur de l'ADEM avec recours devant le Tribunal administratif ; 251 à 6 250 euros et exclusion possible des marchés publics en cas de nouvelle inobservation (art. L.622-4 et L.623-3)

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.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.622-4	Déclaration obligatoire de tout poste vacant, certificat de recrutement et amende d'ordre de 251 à 2 500 euros
Art. L.622-7	Extension de l'obligation aux employeurs établis à l'étranger et confidentialité
Art. L.623-3	Amende de 251 à 6 250 euros et exclusion des marchés publics de 3 mois à 3 ans en cas de nouvelle inobservation
Art. L.121-4	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 CCSS 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. L.572-3	Vérification du titre de séjour et notification du début d'emploi au ministre de l'Immigration
Art. L.211-29	Registre spécial des heures de travail présenté à toute demande de l'ITM

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.