

La déclaration des postes vacants à l'ADEM est-elle obligatoire ?

Réponse courte

Oui, tout **poste de travail vacant** sur le territoire luxembourgeois doit obligatoirement être déclaré à l'**Agence pour le développement de l'emploi** (article L.622-4 du Code du travail), dans l'intérêt du maintien du plein emploi et de l'analyse du marché du travail. Seuls les emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires échappent à cette obligation. La déclaration vaut **offre d'emploi** et doit préciser l'identité de l'employeur, la description du poste, le profil requis et les conditions de travail offertes.

Le non-respect de l'obligation expose l'employeur à une **amende d'ordre de 251 à 2 500 euros** prononcée par le directeur de l'ADEM, avec recours possible devant le Tribunal administratif. La déclaration préalable conditionne aussi l'obtention du **certificat** attestant le droit de recruter la personne de son choix, indispensable notamment pour embaucher un ressortissant de pays tiers.

Définition

La **déclaration de poste vacant** est la notification obligatoire à l'ADEM de tout emploi salarié à pourvoir au Luxembourg, préalablement au recrutement. Elle alimente l'analyse du marché de l'emploi, permet à l'ADEM de proposer des candidats inscrits comme demandeurs d'emploi et sert de base aux décisions concernant l'emploi de salariés étrangers.

Le **certificat** délivré par le directeur de l'ADEM sur la base de cette déclaration atteste que l'employeur peut recruter la personne de son choix pour le poste concerné ; il est exigé dans le cadre des procédures d'immigration prévues par la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

Conditions d'exercice

L'obligation couvre tous les employeurs et tous les postes, la seule exception légale visant les emplois publics à conditions d'admission réglementées.

Élément	Règle applicable
Champ d'application	Tout poste de travail vacant sur le territoire luxembourgeois, quel que soit le type de contrat
Exception	Emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires
Contenu obligatoire	Identité exacte de l'employeur, description du poste, profil requis (formation, qualifications, connaissances linguistiques, expérience), conditions de travail offertes
Portée	La déclaration est considérée comme une offre d'emploi
Sanction	Amende d'ordre de 251 à 2 500 euros à la première infraction, prononcée par le directeur de l' <u>ADEM</u> ; en cas de récidive, application de l'article <u>L.623-3</u>

Modalités pratiques

La procédure de certificat obéit à des délais courts, encadrés par l'article L.622-4.

Étape	Délai
Accusé de réception	Émis par l' <u>ADEM</u> dans les 2 jours ouvrables de la demande de certificat
Métier en pénurie	Si le poste figure sur la liste annuelle des métiers très en pénurie, certificat délivré dans les 5 jours ouvrables
Examen des candidatures	L' <u>ADEM</u> vérifie pendant 7 jours ouvrables au maximum si un demandeur d'emploi inscrit correspond au profil
Proposition de candidats	Si un profil correspond, période supplémentaire de 15 jours ouvrables de mise en relation
Rejet d'un candidat	Motivation circonstanciée à fournir à l' <u>ADEM</u> dans le mois, fondée sur l'analyse du profil ; à défaut, la demande de certificat est rejetée
Validité du certificat	3 mois non prolongeables, délivré une seule fois par poste déclaré

Pratiques et recommandations

Déclarer le poste avant d'engager toute démarche de recrutement, la demande de certificat étant enfermée dans un délai de forclusion courant jusqu'à l'expiration de l'offre déclarée.

Rédiger un profil de poste réaliste : l'ADEM rejette la demande de certificat lorsque la déclaration comporte des critères de sélection manifestement exagérés, sans lien avec les besoins réels du poste.

Motiver par écrit et dans le délai d'un mois tout refus d'un candidat proposé, en comparant point par point le profil du candidat et la description du poste.

Intégrer la déclaration ADEM dans le circuit de digitalisation des démarches RH afin de conserver la preuve de la déclaration et des échanges pour chaque recrutement.

Coordonner la déclaration avec les missions de l'ADEM en matière d'aides à l'embauche, certaines mesures supposant le recrutement d'un demandeur d'emploi inscrit.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.622-4</u> du Code du travail	Obligation de déclaration des postes vacants, contenu, procédure de certificat, amende d'ordre de 251 à 2 500 euros
Art. <u>L.622-5</u> du Code du travail	Conditions d'inscription des demandeurs d'emploi susceptibles d'être proposés
Art. <u>L.622-6</u> du Code du travail	Assistance de l' <u>ADEM</u> aux employeurs pour le recrutement
Art. <u>L.623-3</u> du Code du travail	Sanctions applicables en cas de nouvelle inobservation de l'obligation
Loi modifiée du 29 août 2008	Libre circulation des personnes et immigration, autorisations de travail des ressortissants de pays tiers

La liste des métiers très en pénurie est établie chaque année par l'ADEM et publiée au Journal officiel ; elle accélère la délivrance du certificat. Le certificat est délivré une seule fois par poste déclaré et sa validité de trois mois n'est pas prolongeable. Les décisions du directeur de l'ADEM sont susceptibles de recours devant le Tribunal administratif.

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.