L’employeur peut-il être poursuivi en cas de déclaration mensongère à l’ADEM ?

Réponse courte

Oui, l’employeur peut être poursuivi en cas de déclaration mensongère à l’ADEM. Sa responsabilité est engagée dès lors qu’une fausse déclaration, intentionnelle ou résultant d’une négligence grave, est constatée, indépendamment de l’existence d’un préjudice.

L’ADEM peut transmettre le dossier à l’Inspection du travail et des mines ou au Parquet, ce qui expose l’employeur à des sanctions administratives (retrait d’aides, exclusion de dispositifs publics) et/ou à des sanctions pénales, telles que des amendes ou des peines d’emprisonnement en cas de récidive ou de fraude aggravée.

Définition

La déclaration mensongère à l’Agence pour le développement de l’emploi (ADEM) désigne toute communication volontairement inexacte, incomplète ou falsifiée d’informations par l’employeur dans le cadre de ses obligations légales envers l’ADEM. Cela inclut notamment les déclarations relatives à l’embauche, au licenciement, à la situation des postes vacants, à la demande d’aides à l’emploi, ou à la procédure de déclaration de poste disponible avant recrutement d’un salarié non ressortissant de l’Union européenne.

Conditions d’exercice

L’employeur est tenu, en vertu du Code du travail luxembourgeois, de transmettre à l’ADEM des informations exactes et sincères dans le cadre de ses démarches administratives. Toute déclaration mensongère, intentionnelle ou par négligence grave, engage la responsabilité de l’employeur. La poursuite peut être engagée dès lors que l’intention frauduleuse ou la négligence caractérisée est établie, indépendamment du préjudice effectivement causé à l’ADEM ou à un tiers.

Modalités pratiques

En cas de soupçon de déclaration mensongère, l’ADEM peut procéder à des vérifications et demander des pièces justificatives complémentaires. Si une fausse déclaration est constatée, l’ADEM transmet le dossier à l’Inspection du travail et des mines (ITM) ou au Parquet. L’employeur encourt alors des sanctions administratives (retrait d’aides, exclusion de dispositifs publics) et/ou des sanctions pénales. Les poursuites pénales sont engagées sur la base des articles 496 et suivants du Code pénal relatifs à la falsification de documents administratifs et à la fraude. Les sanctions peuvent inclure des amendes, voire des peines d’emprisonnement en cas de récidive ou de fraude aggravée.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de vérifier systématiquement l'exactitude des informations transmises à l'ADEM et de conserver tous les justificatifs relatifs aux déclarations effectuées. Toute modification ou correction doit être signalée sans délai à l'ADEM. L'employeur doit former les personnes chargées des déclarations afin de limiter les risques d'erreur ou d'omission. En cas de doute sur la nature des informations à communiquer, il est conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé avant transmission.

Cadre juridique

Les obligations de déclaration à l'ADEM sont prévues par le Code du travail, notamment les articles L.622-4, L.622-6 et L.622-7, ainsi que par la loi modifiée du 18 janvier 2012 relative à l'ADEM. Les sanctions applicables en cas de fausse déclaration sont prévues par les articles 496 et suivants du Code pénal luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme la possibilité de poursuites pénales et administratives en cas de déclaration mensongère, même en l'absence de préjudice direct pour l'ADEM.

Toute déclaration mensongère à l'ADEM expose l'employeur à des sanctions lourdes, y compris la perte d'aides publiques et des poursuites pénales. La bonne foi ne suffit pas à exonérer l'employeur en cas de négligence caractérisée. Il est impératif de documenter l'ensemble des démarches et de privilégier la transparence dans toutes les communications avec l'ADEM.

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.