

Publier une offre d'emploi sur les réseaux dispense-t-il de la déclarer à l'ADEM ?

Réponse courte

Non. L'article L.622-4 impose que **tout poste de travail vacant** sur le territoire luxembourgeois soit déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi, quel que soit le canal de diffusion choisi par ailleurs.

La déclaration doit contenir l'identité exacte de l'employeur, la description du poste et le profil requis, en précisant au moins le niveau de formation, les qualifications, les connaissances linguistiques et l'expérience attendus. Seuls les emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires y échappent.

La publication sur un réseau social s'ajoute donc à cette formalité, sans la remplacer. Son contenu obéit en outre aux règles de non-discrimination : une annonce ne peut écarter un candidat en raison de son **sexe** (art. L.241-1), de sa religion, de son handicap, de son âge, de son orientation sexuelle ou de son origine (art. L.251-1), ni de ses opinions politiques ou de ses activités syndicales (art. 454 du Code pénal).

Définition

La **déclaration de poste vacant** est la formalité par laquelle l'employeur informe l'ADEM d'un poste à pourvoir. Elle poursuit un objectif de maintien du plein emploi et d'analyse du marché du travail, et conditionne certaines décisions relatives à l'emploi de salariés étrangers.

L'**annonce publiée** est le support de communication choisi par l'entreprise. Sa rédaction engage l'employeur : les critères qu'elle énonce sont opposables et servent de référence en cas de contestation d'un refus d'embauche.

Conditions d'exercice

La déclaration et la diffusion répondent à deux logiques distinctes qui se cumulent.

Condition	Détail
Champ de l'obligation	Tout poste vacant sur le territoire luxembourgeois (L.622-4, §1)
Exception	Emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires
Contenu de la déclaration	Identité de l'employeur, description du poste, profil requis (L.622-4, §2)
Précisions du profil	Formation, qualifications, connaissances linguistiques, expérience professionnelle
Diffusion sur les réseaux	Libre, mais sans effet sur l'obligation de déclarer
Critères de l'annonce	Aucun motif prohibé, y compris par formulation implicite
Cohérence	Le profil publié doit correspondre à celui déclaré

Modalités pratiques

La déclaration précède ou accompagne la diffusion, jamais l'inverse.

Étape	Détail
Déclaration <u>ADEM</u>	Effectuée pour chaque poste vacant, avant ou au moment de la publication
Rédaction du profil	Exigences objectives, rattachées aux tâches réelles du poste
Exigences linguistiques	Justifiées par le poste, à défaut de quoi elles peuvent être lues comme discriminatoires
Relecture non-discrimination	Contrôle des formulations d'âge, de genre et d'apparence avant publication
Traçabilité	Conserver l'annonce publiée, sa date et les canaux utilisés
Candidatures reçues	Traitement conforme au RGPD, durée de conservation définie
Cohérence des refus	Motiver les refus au regard des seuls critères annoncés

Pratiques et recommandations

La formalité ADEM est la première oubliée quand le recrutement passe par un post relayé par les salariés. La diffusion virale donne le sentiment d'avoir fait le nécessaire, alors que l'obligation légale porte sur la déclaration, indépendamment de l'audience atteinte.

Les critères implicites sont le second angle mort. « Jeune équipe dynamique », une photographie d'équipe soigneusement homogène, une exigence linguistique sans lien avec le poste : ces éléments se lisent comme des filtres et se retournent contre l'employeur lorsqu'un candidat écarté demande à connaître les motifs de son refus. L'annonce publiée reste consultable et sera produite telle quelle.

Traitez enfin les candidatures spontanées reçues par messagerie privée comme des candidatures ordinaires : mêmes règles de conservation, même information des personnes, même vigilance sur les données collectées par simple consultation d'un profil, la consultation des réseaux d'un candidat obéissant à ses propres limites.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.622-4</u> du Code du travail	Déclaration obligatoire de tout poste vacant à l' <u>ADEM</u> et contenu de la déclaration
Art. <u>L.622-1</u>	Missions de l'Agence pour le développement de l'emploi
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Interdiction des discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'origine
Art. 454 du Code pénal	Discrimination fondée sur les opinions politiques ou les activités syndicales
Règlement (UE) 2016/679	Traitement des données des candidats

La publication sur un réseau social est un canal, la déclaration à l'ADEM une obligation. Diffuser largement ne dispense jamais de déclarer, et une annonce publique reste opposable à son auteur.

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.