

# Comment un RH peut-il combiner les ressources de la Chambre des Métiers/Contact Entreprise avec celles de l'ADEM ?

## Réponse courte

Un responsable RH peut combiner les ressources de la **Chambre des Métiers/Contact Entreprise** et de l'**ADEM** en coordonnant les démarches de **recrutement, formation et accès aux aides**. Il doit **obligatoirement** déclarer les postes vacants à l'**ADEM** (au moins **3 jours ouvrables** avant publication), qui propose des candidats et informe sur les dispositifs d'aide, tout en sollicitant **Contact Entreprise** pour un accompagnement personnalisé sur la gestion RH, la formation professionnelle et l'apprentissage.

La synergie s'opère en participant conjointement à des **événements**, en mobilisant les dispositifs de **formation continue** ou d'**apprentissage** avec l'appui technique de la Chambre des Métiers et le financement de l'**ADEM**, et en centralisant les démarches via un **interlocuteur unique** dans l'entreprise. Il est essentiel de documenter toutes les démarches, de respecter les **obligations légales** et de suivre régulièrement les évolutions réglementaires.

## Définition

La **Chambre des Métiers**, via son service **Contact Entreprise**, et l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)** sont deux institutions publiques majeures dans l'accompagnement des entreprises au Luxembourg.

**Chambre des Métiers** : Représente plus de **150 métiers artisanaux** regroupés dans l'alimentation, la mode-santé-hygiène, la mécanique, la construction et l'habitat, la communication, le multimédia et les métiers d'art. Elle soutient les entreprises **inscrites au registre des métiers** via :

- **Contact Entreprise** : accompagnement personnalisé en création, transmission, formation
- **Formation** : apprentissage, brevet de maîtrise, formation continue
- **Conseil** : juridique, économique, technologique

**ADEM** : Intervient sur **l'ensemble du marché du travail** pour faciliter le recrutement, la formation et l'intégration professionnelle via :

- **Bourse de l'emploi** et mise en relation candidats/employeurs
- **Aides à l'embauche** et dispositifs d'insertion
- **Formation professionnelle** et reconversion
- **Service employeurs** dédié (247-88000)

## Conditions d'exercice

### Éligibilité aux services :

- **Chambre des Métiers** : Entreprises du secteur artisanal **inscrites au registre des métiers** conformément à la loi du 2 septembre 2011
- **ADEM** : **Toutes les entreprises** établies au Luxembourg, quel que soit leur secteur d'activité

### Prérequis obligatoires :

- Être **en règle** avec les obligations sociales et fiscales
- Respecter l'**égalité de traitement** entre candidats et salariés
- **Déclarer obligatoirement** les postes vacants à l'**ADEM** (au moins 3 jours ouvrables avant publication)
- Respecter les **conventions collectives** applicables
- Assurer la **traçabilité** des démarches et dispositifs d'accompagnement

### Sanctions en cas de non-respect :

- **Amendes** jusqu'à 6.250€ pour non-déclaration **ADEM**
- **Perte d'éligibilité** aux marchés publics (jusqu'à 3 ans)
- **Compromission** des procédures d'embauche de ressortissants pays tiers
- **Perte** des avantages liés aux aides à l'embauche

## Modalités pratiques

### Services Contact Entreprise (Chambre des Métiers) :

- **Accompagnement personnalisé** : gestion RH, formation professionnelle, apprentissage
- **Transmission d'entreprise** et conseils en succession
- **Orientation** vers les dispositifs d'aide en lien avec l'**ADEM**
- **Formation** : apprentissage, brevet de maîtrise, formation continue
- **Innovation** : technologies, digitalisation, développement durable

### Services **ADEM** :

- **Déclaration obligatoire** des postes vacants (formulaire via guichet.lu ou adem.lu)
- **Bourse de l'emploi** et recherche de candidats (système de matching ROME)
- **Aides à l'embauche** : insertion, contrats d'initiation, mesures jeunes
- **Organisation** de stages et ateliers de recrutement
- **Formations partenaires** gratuites pour demandeurs d'emploi

## Coordination des ressources :

1. **Déclaration préalable** : ADEM pour tous les postes vacants (obligation légale)
2. **Accompagnement technique** : Contact Entreprise pour l'identification des besoins
3. **Financement** : ADEM pour les aides et cofinancements formation
4. **Événements conjoints** : salons, ateliers, formations organisés en partenariat
5. **Suivi personnalisé** : via les conseillers employeurs ADEM sectoriels

## Pratiques et recommandations

### Organisation interne :

- **Désigner** un interlocuteur unique RH pour le suivi des relations institutionnelles
- **Planifier** les recrutements en intégrant l'obligation ADEM (3 jours minimum)
- **Centraliser** la documentation des démarches et justificatifs d'éligibilité
- **Coordonner** les calendriers de formation avec les deux organismes

### Optimisation des synergies :

- **Exploiter** les complémentarités : technique (CDM) + financement (ADEM)
- **Participer** aux formations mutualisées et événements de networking
- **Mobiliser** les dispositifs spécifiques (jeunes, demandeurs d'emploi, reconversion)
- **Utiliser** le service employeurs ADEM (247-88000) pour un suivi personnalisé

### Suivi et contrôle :

- **Conserver** tous les accusés de réception de déclarations ADEM
- **Documenter** les formations et accompagnements bénéficiés
- **Assurer** la traçabilité des aides perçues et de leur utilisation
- **Participer** aux sessions d'information pour rester à jour des évolutions

### Veille réglementaire :

- **Suivre** les évolutions de la liste des métiers en pénurie (mise à jour annuelle)
- **S'informer** des nouveaux dispositifs d'aide via les newsletters
- **Participer** aux ateliers et formations proposés par les deux organismes

## Cadre juridique

### Législation principale :

- **Loi du 2 septembre 2011** portant organisation de la Chambre des Métiers
- **Code du travail luxembourgeois** :
  - **Obligation ADEM** : déclaration des postes vacants (sanctions 6.250€)
  - **Articles L.541-1 et suivants** : formation professionnelle continue
  - **Articles L.111-1 et suivants** : égalité de traitement et non-discrimination

#### Réglementations d'application :

- **Règlements grand-ducaux** relatifs aux aides à l'embauche et à la formation
- **Circulaires ADEM** sur les conditions d'octroi des mesures d'aide
- **Conventions collectives** sectorielles applicables
- **Liste annuelle** des métiers en pénurie (Journal Officiel)

#### Contrôles et sanctions :

- **Inspection du travail** : vérification du respect des obligations
- **ADEM** : contrôle de l'utilisation des aides et formation
- **Sanctions administratives** en cas de non-respect des déclarations obligatoires

La combinaison des ressources nécessite une **veille active** sur les conditions d'éligibilité et une **coordination rigoureuse** des démarches. Le non-respect de l'obligation de déclaration **ADEM** peut compromettre l'accès aux dispositifs d'aide et exposer à des sanctions importantes.

Il est **essentiel** de maintenir la documentation complète des démarches pour éviter tout risque de **cumul irrégulier d'aides** ou de non-conformité lors des contrôles administratifs. La **liste 2025 des métiers en pénurie** (22 métiers référencés) offre des procédures simplifiées pour l'embauche de ressortissants de pays tiers.

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.