



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

offres d'emploi

Question écrite n° 35427

Texte de la question

M. François Loncle attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur l'utilisation détournée des offres d'emploi par les dirigeants d'entreprise. En effet, alors que le code du travail dans son article L. 311-4 précise les conditions de diffusion des offres d'emploi, de nombreux employeurs utilisent ce mode de communication pour accroître leur notoriété, ou plus simplement, faire passer un message publicitaire à moindre coût. Ces « faux employeurs » et « vrais annonceurs » portent ainsi préjudice aux journaux (qui perdent en crédibilité), mais surtout aux demandeurs d'emploi qui investissent à perte leur temps, énergie et argent. Aussi il lui demande de prendre des dispositions afin que les textes existants soient réellement appliqués et que les annonceurs puissent être sanctionnés pour la diffusion de ces fausses annonces. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la pratique de certains employeurs qui organisent des « faux recrutements » par le biais de petites annonces parues dans la presse, afin de se constituer des fichiers de compétences et de contacts, sans que des embauches immédiates soient réalisées. Actuellement, les modalités de diffusion des offres d'emploi connaissent une expansion sans pareille, qu'il s'agisse d'Internet, de la presse avec des cahiers spéciaux consacrés à l'emploi ou encore des journaux gratuits. Les articles L. 311-4 et L. 311-4-1 et 311-4-2 du Code du travail prévoient les conditions de publication des offres d'emploi ainsi que les modalités de levée d'anonymat, tandis que le Code de la consommation s'attache, à l'article L. 121-1, à définir le rôle des agents de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes dans l'application des articles précités. Les sociétés d'envergure nationale ou internationale publient assez régulièrement des offres dans la presse et sur Internet, car elles sont en phase de recrutement quasi permanent, pour ce qui est des cadres ou des techniciens de haut niveau, et cherchent à se constituer un vivier de candidatures. On ne peut donc pas considérer qu'il s'agit là de fausses offres d'emploi, mais plutôt d'embauches différées, pas plus que l'on ne saurait qualifier de publicité gratuite l'achat d'une demi-page ou d'un quart de page d'un grand quotidien ou hebdomadaire, destiné à susciter des candidatures. Concernant les offres d'emploi recueillies par l'ANPE et diffusées sur son site Internet anpe.fr ou accessibles dans les agences locales à l'affichage, la qualification d'offres d'emploi ne débouchant pas immédiatement sur un recrutement en « fausses offres d'emploi » ou « faux recrutements » ne peut être retenue. En effet, lors de la prise d'offre, le conseiller s'enquiert du ou des postes à pourvoir, et d'un certain nombre d'éléments telles notamment les compétences requises, les conditions de travail et de rémunération proposées. La prise d'offre se fait par téléphone ou lors d'une visite dans l'entreprise. Dans tous les cas, l'employeur reçoit par fax une confirmation de sa commande qu'il lui appartient de corriger le cas échéant. Il peut effectivement arriver qu'un employeur réponde à un demandeur d'emploi qui a fait acte de candidature et qu'il le reçoive, bien qu'il n'embauche pas ou qu'il n'embauche plus. Pour autant, l'offre d'emploi sur laquelle le demandeur avait fait acte de candidature n'était pas une fausse offre d'emploi. En effet, il n'est jamais exclu que l'employeur ait pu trouver en interne la personne qui

convenait au poste à pourvoir, ou décider de surseoir à l'embauche pour des raisons très légitimes, économiques ou financières notamment. Les conseillers de l'ANPE font parfois un autre constat. Certains employeurs préfèrent déclarer qu'ils n'embauchent pas plutôt que de justifier leur refus en raison d'une candidature qu'ils jugent peu qualifiée ou d'un profil jugé peu performant voire dans certains cas pour des motifs liés à des discriminations. Concernant les offres d'emploi diffusées sur Internet (principalement à partir de 1997, avec anpe.fr, apec.fr, cadreemploi.fr, monster.fr), la charte Net-emploi, qui regroupe vingt-quatre sites emploi, a été initiée par l'ANPE dès 2002. Ses adhérents s'engagent autour de principes de déontologie : non-discrimination, transparence, accès gratuit aux offres d'emploi et protection des données personnelles. Dans tous les cas, il appartient au demandeur d'emploi d'informer son agence locale du refus d'embauche auquel il s'est trouvé confronté, de manière à ce que le conseiller référent de l'entreprise puisse approfondir, dans le cadre du suivi de l'offre, les raisons du refus de l'employeur. Ce suivi de l'offre est l'objet d'attention soutenue de la part des conseillers de l'ANPE dans le cadre de ses axes de progrès concernant l'amélioration des mises en relation demandeurs d'emploi/employeurs. S'il sera demandé à l'employeur les motifs de non-sélection ou de non-recrutement des candidats qui lui ont été proposés par l'ANPE, le demandeur, dans la mesure où il a été confronté à ce type de refus à deux ou trois reprises, peut demander à bénéficier d'un atelier de recherche d'emploi, voire d'un accompagnement individualisé, afin de bien identifier quels peuvent être les freins à son insertion professionnelle.

Données clés

Auteur : [M. François Loncle](#)

Circonscription : Eure (4^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 35427

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 9 mars 2004, page 1718

Réponse publiée le : 23 août 2005, page 8024