

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2003-2004

16 JUIN 2004

Proposition de loi relative au recrutement et à la sélection des travailleurs

(Déposée par M. Jean Cornil et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

La convention collective du travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38*bis* du 29 octobre 1991, n° 38*ter* du 17 juillet 1998 et n° 38*quater* du 11 juillet 1999 a pour objectif de fixer les normes concernant le recrutement et la sélection des travailleurs et de définir les engagements de parties signataires quant au respect d'un certain nombre de lignes de conduite.

Ces dispositions concernent particulièrement :

- la portée de la convention collective du travail;
- le champ d'application et quelques définitions;
- les devoirs de l'employeur en matière de recrutement et de sélection des travailleurs (égalité de traitement, frais et documents, remise d'une attestation et/ou de documents).

Les articles 1 à 6 de cette convention collective du travail, ainsi que l'article 19, ont été ratifiés par l'arrêté royal du 11 juillet 1984 (*Moniteur belge* du 28 juillet 1984).

La présente proposition de loi se fixe pour objectif d'étendre le champ d'application de ces règles de conduite et d'actualiser d'autres dispositions prévues dans la convention précitée, qui ne sont pas suffisamment prises en compte sur le marché de l'emploi.

En guise d'exemple, dans le souci de veiller à traiter tous les candidats de manière égale, il convient,

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2003-2004

16 JUNI 2004

Wetsvoorstel betreffende de werving en selectie van werknemers

(Ingediend door de heer Jean Cornil c.s.)

TOELICHTING

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38*bis* van 29 oktober 1991, nr. 38*ter* van 17 juli 1998 en 38*quater* van 14 juli 1999 strekt ertoe de normen vast te leggen voor de werving en selectie van werknemers en de verbintenissen te bepalen van de ondertekenende partijen inzake de naleving van een aantal gedragsregels.

Deze bepalingen betreffen in het bijzonder :

- de draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst;
- het toepassingsgebied en een aantal definities;
- de plichten van de werkgever inzake werving en selectie van werknemers (gelijke behandeling, kosten en documenten, overhandiging van een bewijsschrift en/of van de documenten).

De artikelen 1 tot 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn, net als artikel 19, bekrachtigd bij koninklijk besluit van 11 juli 1984 (*Belgisch Staatsblad* van 28 juli 1984).

Dit voorstel strekt ertoe het toepassingsgebied van deze gedragsregels uit te breiden en een aantal bepalingen van de overeenkomst te actualiseren waar op de arbeidsmarkt te weinig rekening mee wordt gehouden.

Zo moet bijvoorbeeld iedere mogelijke werkgever alle kandidaten gelijk behandelen. Hij moet er dan

aujourd'hui plus que jamais, d'amener tout employeur potentiel à informer, si pas positivement, du moins au travers d'un accusé de réception, tout candidat qui le sollicite dans le cadre d'une demande d'emploi.

À cet égard, il convient notamment de rappeler que l'article *2bis* de la convention collective du travail précitée stipule clairement que l'employeur ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire.

Si les demandeurs d'emploi sont amenés à justifier leurs demandes de recherche d'emploi, si les abus sociaux doivent effectivement être combattus, il nous paraît à la fois essentiel que tout candidat à un poste de travail qui entreprend spontanément des démarches soit en droit de recevoir un minimum d'information de la part de l'employeur potentiel.

Par ailleurs, une étude sur les pratiques d'embauche en Belgique a pu constater également que, dans plus d'un tiers des cas, les entreprises ont embauché des travailleurs surqualifiés par rapport aux exigences initiales.

Des travailleurs, pour des raisons diverses, acceptent des postes pour lesquels ils sont surqualifiés. Certains auteurs appellent ce phénomène, l'effet d'éviction. Ainsi, par exemple, en Région bruxelloise, cet effet jouerait tout particulièrement en défaveur des travailleurs immigrés et/ou peu qualifiés.

Si la lutte contre l'exclusion sociale passe, entre autres, par des emplois de qualité, il convient également de lutter contre les discriminations à l'embauche et de veiller à ce que les offres d'emploi correspondent aux besoins réels des postes à pourvoir, donc, sans faire appel à une surqualification.

La présente proposition de loi rappelle avec force des règles de conduite que doivent respecter les employeurs afin d'éviter toute forme de discrimination dans le cadre du recrutement et de la sélection des travailleurs.

Ainsi, l'employeur est amené à informer le candidat de la nature de la fonction et des exigences posées pour l'exercice de celle-ci, telles que le niveau de formation, l'expérience et les responsabilités.

À cet égard, il est primordial de ne pas exiger des qualifications totalement disproportionnées avec la fonction offerte dans la mesure où il est avéré que ces exigences sont de nature à être source de discriminations diverses.

Il convenait entre autres de rappeler que le candidat doit impérativement savoir s'il entre dans les intentions de l'employeur de constituer une réserve de recrutement. Dans ce cas, l'employeur doit indiquer, dans l'offre d'emploi, les éléments permettant au candidat de se rendre compte s'il s'agit d'une réserve de recrutement.

ook toe worden aangezet iedere kandidaat ten minste een ontvangsbewijs van zijn sollicitatie te bezorgen.

Artikel *2bis* van de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt duidelijk dat de werkgever de kandidaten niet op een discriminerende wijze mag behandelen.

Werkzoekenden moeten hun vraag om werk rechtvaardigen en sociale misbruiken moeten worden bestreden. Het lijkt ons dan ook essentieel dat iedere kandidaat voor een baan die spontaan daartoe actie onderneemt, het recht heeft een minimum aan informatie te verkrijgen van de potentiële werkgever.

Bovendien toont een studie over aanwervingspraktijken in België aan dat de ondernemingen in meer dan een derde van de gevallen mensen aanwerven die te hoog gekwalificeerd zijn in verhouding tot de oorspronkelijk gestelde voorwaarden.

Werknemers aanvaardden om diverse redenen banen waarvoor zij overgekwalificeerd zijn. Sommige auteurs noemen dit het verdringingseffect. Onder meer in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest speelt dit in het nadeel van migranten of laaggeschoolde werknemers.

De strijd tegen de sociale uitsluiting omvat onder meer de kans op goede banen, maar er moet ook worden gestreden tegen discriminatie bij de aanwerving. Ook moet er op worden toegezien dat de vacatures overeenstemmen met de werkelijke noden voor een baan, zodat er geen sprake is van overkwalificatie.

Dit voorstel herhaalt met klem de gedragsregels die werkgevers moeten naleven om op geen enkele wijze te discrimineren bij de werving en selectie van werknemers.

Zo moet de werkgever de kandidaat inlichten over de aard van de functie en over de eisen inzake opleiding, ervaring en verantwoordelijkheid.

In die zin is het uitermate belangrijk dat geen eisen worden gesteld die helemaal niet in verhouding staan tot de aangeboden baan. Dergelijke vereisten kunnen immers een bron van discriminatie zijn.

De kandidaat moet ook verplicht weten of de werkgever een wervingsreserve wenst aan te leggen. In dat geval moet de werkgever in de vacature aangeven dat het om een wervingsreserve gaat.

Le texte de cette proposition de loi précise à nouveau qu'en principe, l'employeur doit aussi informer du lieu où la fonction devra être exercée. Et de rappeler que cette obligation ne s'applique pas lorsque le lieu de travail n'est pas encore connu au moment de l'annonce de l'offre d'emploi, notamment dans le cas de la constitution d'une réserve de recrutement, soit parce qu'il s'agit d'une fonction dont l'exercice n'est pas lié à un lieu déterminé (par exemple dans le cas de représentants de commerce).

Jean CORNIL.
Christiane VIENNE.
Sfia BOUARFA.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

§ 1^{er}. L'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire à aucun stade de la procédure de recrutement.

§ 2. L'employeur fournit au candidat des informations suffisantes concernant l'emploi qu'il offre. L'offre d'emploi contient au minimum les indications suivantes :

- 1^o la nature de la fonction;
- 2^o les exigences posées de manière raisonnable pour l'exercice effectif de la fonction;
- 3^o le lieu où la fonction doit être exercée, sauf si celui-ci ne peut être fixé d'avance où s'il s'agit de fonctions qui ne sont pas liées à un lieu de travail déterminé;
- 4^o le cas échéant, l'intention de constituer une réserve de recrutement;
- 5^o le mode de postulation.

§ 3. À défaut d'être convoqués par l'employeur, les candidats qui répondent aux exigences de la fonction mentionnées dans l'offre d'emploi mais dont la candidature n'a pas été retenue, sont informés par l'employeur, dans un délai raisonnable et par écrit, de la décision prise à leur égard.

Dit voorstel strekt er ook toe de werkgever te verplichten duidelijkheid te verschaffen over de plaats waar de baan moet worden uitgeoefend. Het strekt er ook toe te herhalen dat deze verplichting niet van toepassing is als de plaats van tewerkstelling nog niet gekend is op het ogenblik dat de vacature bekend wordt gemaakt. Dat is met name het geval wanneer een wervingsreserve wordt aangelegd of wanneer het een baan betreft die niet op een specifieke plaats wordt uitgeoefend (bijvoorbeeld als vertegenwoordiger).

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

§ 1. De aanwervende werkgever mag de sollicitanten op geen enkel ogenblik in de aanwervingsprocedure op een discriminerende wijze behandelen.

§ 2. De werkgever verstrekt aan de sollicitant voldoende informatie in verband met de arbeidsplaats die hij aanbiedt. De werkaanbieding moet ten minste de volgende gegevens bevatten :

- 1^o de aard van de functie;
- 2^o de redelijke eisen om de functie daadwerkelijk uit te oefenen;
- 3^o de plaats waar de functie verricht moet worden, behalve indien zulks vooraf niet kan worden vastgesteld of indien het gaat om functies die niet aan een bepaalde plaats van tewerkstelling gebonden zijn;
- 4^o eventueel, de bedoeling een wervingsreserve aan te leggen;
- 5^o de wijze waarop gesolliciteerd kan worden.

§ 3. Tenzij zij worden opgeroepen door de werkgever, worden de sollicitanten die beantwoorden aan de in de werkaanbieding vermelde functie-eisen maar wier sollicitatie niet werd aangehouden, door de werkgever binnen een redelijke termijn van de ten aanzien van hen genomen beslissing schriftelijk op de hoogte gebracht.

Art. 3

Le Roi détermine, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, les règles gouvernant la charge de la preuve, en ce compris la force probante et la durée de validité des preuves, ainsi que les règles de la procédure.

Art. 4

Toute infraction aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sera punie d'une amende de 0 à 250 euros.

Art. 5

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

11 février 2004.

Jean CORNIL.
Christiane VIENNE.
Sfia BOUARFA.

Art. 3

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de regels voor de bewijsvoering, erin begrepen de bewijskracht en de geldigheidsduur van de bewijzen alsook de regels van rechtspleging.

Art. 4

Elke overtreding van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten wordt gestraft met geldboete van ten minste 0 euro en ten hoogste 250 euro.

Art. 5

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

11 februari 2004.