

## Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1982-1983

16 DECEMBER 1982

### WETSVOORSTEL

tot reglementering van het solliciteren  
naar een openstaande betrekking

(Ingediend dor de heer Ansoms)

### TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De werkloosheidscijfers in ons land blijven alarmerend, alle maatregelen voor het economisch herstel ten spijt. Vooral de jonge generatie dreigt hierdoor een « lost generation » te worden. Op 15 oktober van dit jaar telde de R. V. A. 466 000 volledig uitkeringsgerechtigde werklozen, waarvan meer dan 150 000 jonge werklozen beneden de 25 jaar. Bijna 40 % van de werklozen zit reeds langer dan twee jaar zonder werk.

Hoeft er gewezen te worden op de problemen die de werklozen te bekampen hebben? Financiël hebben zij het allesbehalve breed. Maar daarnaast zien we bij velen van hen tekenen van geestelijke afbraak: verlies van elk gevoel van eigenwaarde, ervaring van maatschappelijke nuttelosheid, alcoholisme enz. Wie aan de toekomst van de langdurig jonge werklozen denkt, houdt het hart vast: hoe velen van hen zullen binnen afzienbare tijd nog kunnen werken, eens als zij de kans krijgen? Het is helemaal niet overdreven te stellen dat vooral in hun rangen een nieuw financieel en geestelijk proletariaat aan het groeien is.

Sommigen onder de werklozen hebben de moed opgegeven om nog naar werk te zoeken. Maar toch kan men rustig zeggen dat het solliciteren naar een of andere betrekking een zeer druk beoefende activiteit is onder hen. Het is wel eigenaardig dat het solliciteren aan geen enkele reglementering onderworpen is. Want waar men de werkzoekenden aan het woord laat, regent het klachten over onheuse behandelingen en bedrieglijke praktijken. Een onbevooroordeeld luisteraar krijgt de stellige zekerheid dat op de arbeidsmarkt momenteel de wet van de jungle heerst. Een humanisering van het solliciteren dringt zich dus op langs wettelijke weg.

## Chambre des Représentants

SESSION 1982-1983

16 DÉCEMBRE 1982

### PROPOSITION DE LOI

réglant l'introduction de candidatures  
à des emplois vacants

(Déposée par M. Ansoms)

### DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le taux de chômage reste alarmant dans notre pays, malgré toutes les mesures prises en vue de redresser l'économie. Cette situation touche surtout les jeunes, qui risquent de devenir une nouvelle « lost generation » (génération perdue). Le 15 octobre dernier, l'Office national de l'emploi dénombrait 466 000 chômeurs complets indemnisés, dont plus de 150 000 jeunes de moins de 25 ans. Près de 40 % des chômeurs sont sans travail depuis plus de deux ans.

Est-il nécessaire de rappeler les problèmes auxquels les chômeurs sont confrontés? Si les sans-emploi se trouvent dans une situation financière on ne plus plus précaire, beaucoup d'entre eux présentent en outre des signes de dégradation morale: perte de tout amour-propre, sentiment d'inutilité sociale, alcoolisme, etc. On ne peut songer à l'avenir des jeunes chômeurs de longue durée sans se demander avec angoisse combien d'entre eux seront encore capables de travailler d'ici peu, s'ils en ont l'occasion. Il n'est pas exagéré de dire que c'est principalement parmi eux qu'un nouveau prolétariat économique et moral est en train de se former.

Certains chômeurs ont perdu courage et renoncé à chercher du travail. Cependant, il est incontestable que, d'une manière générale, les chômeurs sont sans cesse occupés à postuler l'un ou l'autre emploi. Or, il est étonnant, à cet égard, que la procédure d'engagement de personnel ne soit soumise à aucune réglementation. Les demandeurs d'emploi se plaignent, en effet, très souvent du traitement désobligeant et des pratiques frauduleuses dont ils sont victimes. Pour l'observateur impartial, il ne fait aucun doute que c'est la loi de la jungle qui prévaut actuellement sur le marché de l'emploi. Il s'impose dès lors de légiférer afin de rendre la procédure d'engagement plus humaine.

Een wetgevend initiatief kan weliswaar niet alle problemen bij het solliciteren oplossen. Er zal des te minder ontmoediging zijn bij de werkzoekenden, naar mate de economische crisis naar een oplossing evolueert. Een krachtig economisch herstelbeleid is dus het meest fundamentele antwoord dat op de problematiek van het solliciteren kan en moet gegeven worden.

Dat alles mag er ons niet van weerhouden een aantal voor de werkzoekenden supplementaire ontmoedigende factoren uit te schakelen. De maatschappelijke groep der werkzoekenden is heden ten dage uiterst weerloos, en dus is het de taak van de wetgever om hen de best mogelijke bescherming te geven, ook daar waar zij zich aanbieden als kandidaat bij een vacante betrekking.

Bovendien dienen zich verschillende problemen aan die uitstijgen boven de problemen van de huidige crisis; bepaalde kwesties zijn inherent aan het solliciteren zelf en vragen, ongeacht de crisis, een oplossing. Veelal zijn zij van immateriële aard: de erkenning van de sollicitant als mens, het gevoelen van eigenwaarde, de bescherming van de privacy enz.

Zonder reeds een volledig antwoord te kunnen geven op de uitgebreide en soms complexe problematiek, wil dit wetsvoorstel toch een begin van antwoord zijn op enkele facetten van het solliciteren. Uit menigvuldige gesprekken met werkzoekenden bleek dat hun negatieve ervaringen rond een drietal grondthema's kunnen samengebracht worden:

#### 1° Misbruiken

— heel wat personeelsadvertenties zijn louter publicitair bedoeld;

— men laat de sollicitanten veelvuldig terugkeren tijdens een selectie-procedure;

— meestal krijgt men op een sollicitatie geen antwoord;

— kandidaten die niet meedeelden aan de selectie-procedure, werden aangeworven;

— lange duur van de selectie-procedure;

— verscheidene kandidaten moesten zelf het psychotechnische onderzoek bekostigen;

— sommige werkgevers profiteerden van kandidaten om hen karweitjes als « praktische proef » te laten opknappen.

#### 2° Onkosten van het solliciteren

Uit kontakten met werkzoekenden bleek meermaals dat een (vergeefse) sollicitatie van de werkzoekende (die het al niet zo breed had) zowat duizend frank had gekost. Dit kan enigszins ongeloofwaardig voorkomen, maar men bedenke even volgende zaken:

— een inschrijving in het kandidatenregister van het Vast Wervingssekretariaat kost 100 F, het examen zelf 400, 300 of 200 F. In de loop van 1981 en het eerste kwartaal van 1982 inde het Vast Wervingssekretariaat op deze wijze meer dan 17 miljoen F aan inschrijvingsgeld op 96 000 kandidaten;

— de verschillende parastatalen die zelf examens uitschrijven inden bij hun examens in dezelfde periode zowat 12 miljoen F aan inschrijvingsgeld;

— verscheidene instanties, zoals gemeentebesturen, vragen bij de sollicitatie reeds eensluidend verklaarde en/of gezegelde documenten aan de sollicitant, zodat de onkosten in vele gevallen kunnen oplopen tot een 700 à 800 F;

Certes, une initiative législative ne suffira pas à résoudre tous les problèmes qui se posent lorsque des candidats sollicitent un emploi vacant. Le découragement des demandeurs d'emploi diminuera à mesure que la crise économique s'atténuera. C'est donc en menant une politique vigoureuse de redressement économique que l'on pourra et que l'on doit résoudre fondamentalement ces problèmes.

Cela ne doit cependant pas nous empêcher de prendre les mesures nécessaires pour éliminer un certain nombre de facteurs qui contribuent également à décourager les demandeurs d'emploi. Ceux-ci constituent aujourd'hui un groupe social particulièrement désarmé et il appartient dès lors au législateur de leur assurer la meilleure protection possible, notamment lorsqu'ils postulent un emploi vacant.

Différents problèmes se posent en outre indépendamment de ceux qui résultent de la crise actuelle. Ces problèmes, qui sont inhérents à l'acte de candidature lui-même, réclament une solution. Ils n'ont pas trait, pour la plupart, à des aspects matériels, mais concernent le respect du candidat en tant qu'être humain, le respect de son amour-propre, la protection de sa vie privée, etc.

A défaut de pouvoir résoudre dès à présent l'ensemble de ce problème vaste et parfois complexe, la présente proposition de loi vise à apporter un début de solution en ce qui concerne certains aspects de l'acte de candidature. Il résulte de nombreux entretiens avec des demandeurs d'emploi que leurs expériences négatives se situent sur trois plans:

#### 1° Pratiques abusives

Ainsi,

— beaucoup d'offres d'emploi ont un objectif purement publicitaire;

— il est demandé aux candidats de se présenter à de multiples reprises au cours de la procédure de sélection;

— le plus souvent, le candidat ne reçoit pas de réponse;

— des candidats qui n'ont pas participé à la procédure de sélection sont engagés;

— la durée de la procédure de sélection est excessive;

— il arrive que des candidats doivent supporter eux-mêmes les frais de l'examen psychotechnique;

— certains employeurs obligent les candidats à exécuter de petits travaux à titre d'« épreuve pratique ».

#### 2° Frais occasionnés par l'acte de candidature

Plusieurs demandeurs d'emploi se sont plaints d'avoir dû déboursier environ 1 000 F pour une candidature (infructueuse), alors que leur situation pécuniaire n'était déjà pas des plus brillantes. Cela peut paraître incroyable, mais il faut savoir:

— qu'une inscription au registre des candidats du Secrétariat permanent de recrutement coûte 100 F et qu'une inscription à l'examen proprement dit revient à 400, 300 ou 200 F; au cours de l'année 1981 et du premier trimestre de 1982, le S. P. R. a ainsi récolté plus de 17 millions de F en droits d'inscription versés par 96 000 candidats;

— qu'au cours de la même période, les divers parastataux qui ont organisé leurs propres examens ont encaissé environ 12 millions de F en droits d'inscription;

— que d'autres instances, telles que les administrations communales, demandent au candidat de fournir des copies certifiées conformes et/ou timbrées dès le dépôt de leur candidature, de sorte que les frais atteignent souvent 700 à 800 F;

— in de privé-sector worden meestal dezelfde documenten gevraagd en betreffen de onkosten verplaatsingen van de kandidaat, telefoontjes, aangetekende zendingen enz.

Uit dit alles zou men kunnen concluderen dat bij het regelmatig solliciteren het niet te verbazen is dat de werkloze een groot stuk van zijn of haar werklozensteun daarvoor dient aan te wenden.

### 3° *Respect voor het privé-leven*

Bij selectie-interviews of -formulieren wordt geregeld ingegaan op het privé-leven van de sollicitant. Men stelt hem vragen over eventuele scheiding, ongehuwd samenwonen, alleen wonen, aantal kinderen, aantal gewenste kinderen, seksuele geaardheid, levensovertuiging, vakbonds lidmaatschap, politieke gezindheid; en vraagt of men een eigen huis heeft, met welke auto men rijdt, of men eigendommen of schulden heeft enz. In sommige gevallen stelt zich ook het probleem van het bewijs van goed zedelijk gedrag, of van het militiegetuigschrift, dat gewag maakt van legerdienst of vervangende dienst.

In verband met de psychotechnische en medische onderzoeken rijst de vraag waar de rapporten naar toe gaan, wie ze in handen krijgt, hoe en door wie ze worden bewaard, waarvoor ze achteraf nog gebruikt worden... De sollicitant heeft er het raden naar: gegevens over zijn privé-leven, over zijn persoonlijkheid enz. verdwijnen in de mist, en hij heeft er niet de minste controle meer over...

Dit wetsvoorstel tracht een eerste oplossing te geven aan de hoger geschetste problemen.

## Artikelsgewijze bespreking

### Artikel 1

Enkele begrippen die in dit wetsvoorstel gehanteerd worden, worden in dit artikel juridisch vastgelegd.

### Art. 2

Heel wat personeelsadvertenties zijn louter publicitair bedoeld, of geven slechts summier informatie. Dit artikel bepaalt op welke informatie, de sollicitant recht heeft als hij zich kandidaat stelt voor een vacante betrekking.

Tevens zijn er een aantal bepalingen die, samen met andere artikelen van dit wetsvoorstel, de strijd aanbinden tegen de louter publicitaire personeelsadvertenties.

### Art. 3

Dit artikel somt de minimumvoorwaarden op waaraan een sollicitatie, die een reactie is op een personeelsadvertentie, van een werkgever met minstens 10 personeelsleden, moet voldoen om binnen het kader van de wet te vallen. Zo moet zij o.a. binnen de uiterste sollicitatiedatum gebeuren. Deze uiterste sollicitatiedatum is belangrijk om de selectieprocedure binnen redelijke termijn te kunnen laten beginnen en ook te beëindigen.

— que les employeurs du secteur privé réclament la plupart du temps les mêmes documents et que les déplacements du candidat, les appels téléphoniques, les envois recommandés, etc., représentent autant de dépenses.

Compte tenu de ce qui précède, il n'est donc pas étonnant que le chômeur qui présente régulièrement sa candidature à des emplois doive y consacrer une part importante de son allocation de chômage.

### 3° *Respect de la vie privée*

Les renseignements demandés au cours des entretiens destinés à sélectionner les candidats ou dans les formulaires de sélection concernent régulièrement la vie privée du candidat. On lui demande s'il est divorcé, s'il vit seul, s'il vit avec une autre personne sans être marié, combien il a d'enfants et combien il souhaite en avoir, quelles sont ses tendances sexuelles et ses convictions philosophiques; on l'interroge sur son affiliation éventuelle à un syndicat et sur ses opinions politiques; on lui demande s'il a sa propre maison, quelle est la marque de sa voiture, s'il possède des propriétés ou s'il a des dettes, etc. Dans certains cas se pose également le problème du certificat de bonne vie et mœurs ou du certificat de milice, qui indique si l'intéressé a accompli son service militaire ou un service de remplacement.

En ce qui concerne les examens psychotechniques et médicaux, on peut se demander où vont les rapports qui sont établis, qui peut les consulter, où ils sont conservés, à quelle fin ils peuvent encore être utilisés par la suite, etc. Le candidat en est réduit aux conjectures: des informations relatives à sa vie privée, à sa personnalité, etc., se perdent dans le brouillard et il n'a pas la moindre possibilité de contrôler l'usage qui en est fait!

La présente proposition de loi vise à apporter un début de solution aux problèmes évoqués ci-dessus.

## Commentaire des articles

### Article 1

Cet article précise la signification juridique qu'il convient de donner à quelques notions utilisées dans la présente proposition de loi.

### Art. 2

Un grand nombre d'offres d'emploi ont un objectif purement publicitaire ou ne donnent qu'une information sommaire. Cet article précise quels renseignements le candidat est en droit d'obtenir lorsqu'il postule un emploi vacant.

Il comporte également un certain nombre de dispositions qui, conjointement avec d'autres articles de la présente proposition de loi, visent à lutter contre les offres d'emploi faites dans un but purement publicitaire.

### Art. 3

Cet article énumère les conditions minimales auxquelles une candidature faisant suite à une offre d'emploi qui émane d'un employeur occupant au moins dix personnes doit satisfaire pour être visée par les dispositions de la loi. La candidature doit notamment être introduite avant la date limite fixée pour l'introduction des candidatures. Cette date est importante, car elle permet d'entamer et aussi de clôturer la procédure de sélection dans un délai raisonnable.

Het bewijs van aangetekende zending, samen met de personeelsadvertentie, kan voor de R. V. A. gelden als bewijs van sollicitatie.

Het curriculum vitae is reeds lang gangbaar. Het stelt de aanwervende werkgever in staat reeds een eerste selectie door te voeren.

Het artikel stipt ook aan dat de sollicitant moet aantonen in hoeverre hij de door de aanwervende werkgever gevraagde diploma's en andere documenten kan voorleggen. Aldus zal de voorlegging van deze documenten kunnen uitgesteld worden tot na de aanwerving, wat voor de sollicitanten een grote kostenbesparing betekent. In dit wetsvoorstel wordt aan de aanwervende werkgever ook nog bescherming geboden tegen bedrog vanwege de sollicitant.

#### Art. 4

Een gelijke behandeling van alle sollicitanten wordt in dit artikel gegarandeerd. Voorkeursbehandeling is slechts mogelijk voor degenen die reeds tewerkgesteld zijn bij de aanwervende werkgever. Dit is slechts dan mogelijk, als die toestand voortgaat aan de personeelsadvertentie zelf.

Dit artikel zal ook voorkomen dat kandidaten, die helemaal buiten de selectie-procedure stonden, worden aangevraagd.

#### Art. 5

Om te voorkomen dat de sollicitant te lang in het ongewisse gelaten wordt of dat hij een niet gefundeerde afwijzing zou krijgen, wordt in dit artikel een strakke selectie-procedure opgelegd.

Het tijdstip, 14 dagen na de uiterste sollicitatiedatum, waarop het voor de sollicitant duidelijk moet zijn of hij nog verder in aanmerking komt voor aanwerving of niet, is uitgekozen om de procedure binnen een redelijke termijn te kunnen beëindigen.

Wie binnen dit tijdstip niet wordt uitgenodigd voor de verdere procedure, weet automatisch, ook zonder antwoord, dat hij niet in aanmerking komt. Maar hem wordt wel het recht gegeven om van de aanwervende werkgever een onderhoud te eisen over de motieven van de afwijzing.

Verder worden in dit artikel nog verscheidene bepalingen opgenomen om het uitblijven van antwoorden of ongemotiveerde negatieve antwoorden te voorkomen. Immers, dit alles doet de sollicitant mettertijd twijfelen aan zijn eigenwaarde, wanneer hij zulks regelmatig meemaakt.

#### Art. 6

De taak van de psychologische en medische onderzoeksinstellingen betreffende de persoon van de sollicitant is, in het kader van een selectieprocedure, zo delicaat, dat minstens een erkenning door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid gewenst is. Om een erkenning te verkrijgen dienen er strenge voorwaarden opgelegd te worden.

Le récépissé de dépôt d'un envoi recommandé, accompagné de l'offre d'emploi, peut faire office de preuve de la candidature pour l'O. N. Em.

Le curriculum vitae est réclamé couramment depuis longtemps. Il permet à l'employeur d'effectuer une première sélection.

L'article prévoit également que le candidat doit indiquer dans quelle mesure il est à même de produire les diplômes et autres documents réclamés par l'employeur qui recrute. Ainsi, ces documents pourront n'être produits qu'après l'engagement du candidat, ce qui représente une économie importante pour les candidats. La présente proposition de loi protège également l'employeur contre toute imposture de la part du candidat.

#### Art. 4

Cet article garantit le traitement égal de tous les candidats. Seules les personnes déjà occupées par l'employeur qui recrute peuvent bénéficier d'un traitement de faveur. Encore faut-il que cette occupation soit antérieure à l'annonce de l'offre d'emploi.

Cet article permettra également d'éviter le recrutement de candidats totalement étrangers à la procédure de sélection.

#### Art. 5

Cette article impose une procédure de sélection très stricte, afin d'éviter que le candidat ne demeure trop longtemps dans l'incertitude ou qu'il ne se heurte à un refus non fondé.

Le délai de quinze jours suivant la date limite pour l'introduction des candidatures, dans lequel l'employeur doit faire savoir clairement au candidat si celui-ci est toujours susceptible d'être engagé ou s'il est écarté de la sélection, a été retenu pour qu'il soit possible de clôturer la procédure dans un délai raisonnable.

Toute personne qui, passé ce délai, n'a pas été invitée à participer à la suite de la procédure de sélection sait automatiquement qu'elle n'a pas été retenue, même si elle ne reçoit pas de réponse. Elle a cependant le droit d'exiger un entretien de l'employeur qui recrute, pour connaître les motifs du refus.

Cet article contient encore différentes dispositions qui visent également à empêcher que l'employeur n'omette de répondre ou qu'il ne rejette la candidature sans en préciser la raison. La répétition de ce genre de situation finit en effet par faire douter le candidat de lui-même.

#### Art. 6

Dans le cadre de la procédure de sélection, la tâche des organismes qui soumettent les candidats à des examens psychologiques et médicaux est extrêmement délicate. Il serait dès lors souhaitable que ces organismes soient au moins agréés par le Ministère de l'Emploi et du Travail. Cet agrément doit être soumis à des conditions très strictes.

## Art. 7

Het recht op privacy is een fundamenteel recht, ook bij het solliciteren.

Om te voorkomen dat er tijdens de selectieprocedure ontoelaatbare inbreuken op dat recht worden gepleegd is het absoluut noodzakelijk dat er hiervoor een wettelijke regeling komt. Daar deze regeling een uiterst complexe problematiek betreft, wordt zij toevertrouwd aan de Nationale Arbeidsraad.

Eveneens gebeurt het maar al te vaak dat er ten onrechte van de sollicitant een negatief beeld wordt gevormd, zonder dat hij hiervan weet heeft of zich daartegen kan verzetten. Daarom heeft de sollicitant, als absoluut minimum, recht om kennis te nemen van de verschillende verslagen, die in de loop van de selectieprocedure over hem worden opgemaakt.

In vele gevallen ook is het feit dat de sollicitant vervangende dienst heeft vervuld in plaats van legerdienst, reeds een reden om deze kandidaat negatief te bevoordelen. Nochtans is de vervangende dienst een democratisch toegekend recht. Om dit recht ook in de praktijk te garanderen, stelt dit artikel dat het militiegetuigschrift geen onderscheid meer mag maken tussen legerdienst en vervangende dienst. Het militiegetuigschrift mag niet wegen op een eventuele aanwerving, noch op een latere carrière.

## Art. 8

Dit artikel wil het solliciteren zo goedkoop mogelijk maken, vermits de sollicitanten — meestal werklozen — het allesbehalve breed hebben. Tevens wil het ook het misbruik van de zgn. « praktische proeven », waardoor sommige aanwervende werkgevers van sollicitanten profiteren, bestrijden.

Hoewel wij een maximale bescherming van de sollicitant nastreven, dient ook de aanwervende werkgever beschermd te worden tegen eventuele valse of onjuiste informatie vanwege de sollicitant. Ook dit gebeurt in artikel 8.

## Art. 9

Dikwijls verstrijkt er een te lange tijd tussen het plaatsen van een personeelsadvertentie en de werkelijke aanwerving. Ook dit werkt zeer demoraliserend op de sollicitanten. Dit artikel wil de duur van de procedure beperken. Bovendien zal de verplichting tot het afleveren van een bewijs dat er werkelijk een selectieprocedure heeft plaatsgehad, de louter publicitaire advertenties verder onmogelijk maken.

## Art. 10

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft tot taak de klachten van werkzoekenden i.v.m. niet-naleving van de in deze wet opgesomde maatregelen te onderzoeken en eventueel klacht in te dienen bij de Inspectie inzake Sociale wetten. Op deze wijze kan de R. V. A. tevens door de werkzoekenden eerder als een bondgenoot dan als een tegenstander en controleur ervaren worden.

## Art. 11

Dit artikel bepaalt de sancties, verbonden aan het niet-naleven van deze reglementering.

## Art. 7

Le droit au respect de la vie privée est un droit fondamental qui ne peut être violé, même lorsqu'une personne postule un emploi.

Afin d'éviter qu'il ne soit porté atteinte de manière inadmissible à ce droit au cours de la procédure de sélection, il est absolument nécessaire de garantir le respect de la vie privée par des dispositions légales. Étant donné qu'il s'agit d'un problème extrêmement complexe, l'élaboration de ces dispositions est confiée au Conseil national du travail.

Trop souvent, l'employeur se fait à tort une image négative du candidat, sans que celui-ci le sache ou qu'il puisse la corriger. C'est pourquoi le candidat doit au minimum avoir le droit de prendre connaissance des différents rapports établis à son sujet au cours de la procédure de sélection.

Souvent aussi, le fait qu'un candidat ait effectué un service civil en remplacement du service militaire suffit pour que l'employeur porte sur lui un jugement négatif. Or, le droit d'effectuer un service de remplacement a été démocratiquement acquis. Afin de garantir ce droit dans la pratique, cet article prévoit que le certificat de milice ne peut plus établir de distinction entre le service militaire et le service de remplacement. Le certificat de milice ne doit avoir aucune influence sur un engagement éventuel ou sur une carrière.

## Art. 8

Cet article vise à limiter au maximum les frais qu'engendre l'acte de candidature, étant donné que les candidats, dont la majorité sont au chômage, se trouvent souvent dans une situation financière difficile. Cet article vise également à prévenir les abus commis par certains employeurs qui font exécuter des travaux par les candidats à titre d'« épreuve pratique ».

Bien que le but de la présente proposition soit de protéger au maximum le candidat, l'employeur qui recrute doit également être mis à l'abri d'éventuelles informations fausses ou inexactes fournies par le candidat. L'article 8 tend aussi à accorder à l'employeur la protection nécessaire.

## Art. 9

Il s'écoule souvent un délai trop long entre la publication de l'offre d'emploi et le recrutement effectif, ce qui risque également de démoraliser fortement le candidat. Cet article vise à limiter la durée de la procédure. En outre, l'obligation de prouver qu'une procédure de sélection a bien eu lieu contribuera à éliminer les offres d'emploi à caractère purement publicitaire.

## Art. 10

L'Office national de l'emploi a pour mission d'examiner les plaintes des demandeurs d'emploi relatives à la violation des dispositions de la présente loi et, éventuellement, de déposer plainte auprès de l'Inspection des lois sociales. En outre, le demandeur d'emploi sera ainsi davantage enclin à considérer l'O. N. Em. comme allié plutôt que comme un adversaire et un organisme chargé de le contrôler.

## Art. 11

Cet article détermine les sanctions qui sont applicables en cas d'infraction à la présente réglementation.



## WETSVOORSTEL

## Artikel 1

In deze wet wordt verstaan onder :

1. aanwervende werkgever : de fysieke of rechtspersoon die via de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de pers of andere media een publieke oproep richt tot de arbeidsmarkt, opdat kandidaten gevoig zouden geven aan een bestaande of geveinsde vacature;

2. personeelsadvertentie : de in artikel 1.1 vermelde publieke oproep;

3. sollicitant : de fysieke persoon die schriftelijk zijn kandidatuur stelt naar aanleiding van een personeelsadvertentie met het oog op een toekomstige aanwerving in de functie, door de personeelsadvertentie bedoeld;

4. sollicitatie : de in artikel 1.3 vernoemde kandidaatsstelling, bij ter post aangetekende brief verzonden;

5. verschijningsdatum van een personeelsadvertentie : de datum waarop voor de eerste maal een personeelsadvertentie publiek wordt gemaakt via de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de pers of andere media;

6. uiterste sollicitatiedatum : de uiterste datum waarop een sollicitatie mag worden verstuurd aan een aanwervende werkgever die minstens tien personen tewerk stelt, opdat de beschermingsregels van deze wet van kracht zouden zijn. Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld in de personeelsadvertentie, ligt deze datum veertien dagen na de verschijningsdatum van de personeelsadvertentie, de dag van het verschijnen niet inbegrepen;

7. selectie-procedure : het geheel van onderscheiden stappen, door de aanwervende werkgever gedaan met het oog op de aanwerving van personeel, te beginnen met de uitnodiging van sollicitanten die reageerden op de personeelsadvertentie, en te eindigen bij de aanwerving onder de sollicitanten van een nieuw personeelslid voor de functie, vermeld in de personeelsadvertentie.

## Art. 2

Elke personeelsadvertentie, uitgaande van een aanwervende werkgever die minstens tien personen tewerk stelt, dient volgende gegevens te vermelden :

1. het woord « personeelsadvertentie », gevolgd door de uiterste sollicitatiedatum;

2. naam en adres van de aanwervende werkgever;

3. omschrijving van de te begeven betrekking en de gestelde vergoedingen;

4. het beginsalaris en eventuele andere vergoedingen;

5. de plaats waar de arbeidsprestaties moeten geleverd worden, evenals eventuele bijzondere arbeidsvoorwaarden;

6. de diploma's, getuigschriften en andere bekwaamheidsattesten en documenten, bij aanwerving aan de sollicitant gevraagd;

7. de gevolgde selectie-procedure;

8. de datum waarop de beslissing over de aanwerving genomen zal worden.

## PROPOSITION DE LOI

## Article 1

Dans la présente loi, il faut entendre par :

1. employeur qui recrute : la personne physique ou morale qui, par l'intermédiaire de l'Office national de l'emploi, de la presse ou d'autres médias, fait publiquement appel au marché de l'emploi pour que des candidats postulent un emploi vacant effectif ou fictif;

2. offre d'emploi : l'appel public visé au point 1 ci-dessus;

3. candidat : la personne physique qui, à la suite d'une offre d'emploi, pose sa candidature par écrit en vue d'obtenir l'emploi visé dans cette offre;

4. candidature : l'acte de candidature visé au point 3 ci-dessus, envoyé par lettre recommandée à la poste;

5. date de parution d'une offre d'emploi : la date à laquelle l'offre d'emploi est rendue publique pour la première fois à l'intervention de l'Office national de l'emploi, par la presse ou par d'autres médias;

6. date limite pour l'introduction des candidatures : la date limite à laquelle une candidature peut être adressée à l'employeur qui recrute, lorsque celui-ci occupe au moins dix personnes, pour que le candidat puisse bénéficier de la protection prévue par la présente loi. A moins que l'offre d'emploi ne prévoie expressément une autre date, cette date se situe quinze jours après la date de parution de l'offre d'emploi, le jour de la parution non compris;

7. procédure de sélection : l'ensemble des différentes démarches effectuées par l'employeur en vue d'engager du personnel, depuis l'invitation des candidats qui ont répondu à l'offre d'emploi jusqu'à l'engagement, dans la fonction indiquée dans cette offre, d'un nouveau membre du personnel choisi parmi les candidats.

## Art. 2

Toute offre d'emploi émanant d'un employeur qui occupe au moins dix personnes doit contenir les indications suivantes :

1. les mots « offre d'emploi », suivis de la date limite prévue pour l'introduction des candidatures;

2. le nom et l'adresse de l'employeur qui recrute;

3. la description de l'emploi à conférer et les critères fixés;

4. le salaire de départ et les autres avantages pécuniaires éventuels;

5. le lieu où les prestations de travail doivent être effectuées ainsi que, le cas échéant, les conditions de travail particulières;

6. les diplômes, attestations, certificats d'aptitude et autres documents qui seront réclamés au candidat en cas d'engagement;

7. la procédure de sélection suivie;

8. la date à laquelle le choix de la personne à engager sera arrêté.

## Art. 3

Elke sollicitatie, die een reactie is op de in artikel 2 vermelde personeelsadvertentie, valt onder de toepassing van de wet als zij voldoet aan volgende voorwaarden :

1. zij dient gedaan bij ter post aangetekende brief, verzonden uiterlijk op de uiterste sollicitatiedatum;
2. zij dient een curriculum vitae te omvatten;
3. zij dient te vermelden in welke mate de sollicitant de door de aanwervende werkgever gevraagde documenten kan voorleggen en in welke mate hij aan de eventuele andere in de personeelsadvertentie vermelde voorwaarden kan voldoen.

## Art. 4

§ 1. Indien de aanwervende werkgever een personeelsadvertentie plaatst via de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de pers of andere media, zijn uitgesloten van aanwerving :

- a) alle personen, die geen sollicitatie verzonden hebben;
- b) alle personen, wier sollicitatie niet voldoet aan de in deze wet opgesomde bepalingen.

§ 2. Alle sollicitanten hebben het recht op een gelijke behandeling vanwege de aanwervende werkgever. De aanwervende werkgever heeft de verplichting alle sollicitanten aan dezelfde selectie-procedure te onderwerpen, voor zover hun sollicitatie voldoet aan de in deze wet opgesomde voorwaarden.

## Art. 5

§ 1. De aanwervende werkgever heeft de verplichting om de sollicitant, wiens sollicitatie hij positief beoordeelt, schriftelijk uit te nodigen tot de verdere stappen in de selectie-procedure, uiterlijk veertien dagen na de uiterste sollicitatiedatum.

§ 2. De sollicitant, wiens sollicitatie door de aanwervende werkgever negatief wordt beoordeeld, heeft het recht op zijn verzoek door de aanwervende werkgever te worden gehoord.

§ 3. De aanwervende werkgever heeft de verplichting om bij elke stap in de selectie-procedure, volgend op de schriftelijke uitnodiging vermeld in artikel 5, § 1, de sollicitanten die naar zijn oordeel niet langer in aanmerking komen voor aanwerving van deze beslissing op de hoogte te brengen in een schriftelijk en met redenen omkleed bericht.

§ 4. De in artikel 5, § 3, vermelde sollicitanten hebben het recht op hun verzoek door de aanwervende werkgever te worden gehoord.

## Art. 6

Geneeskundige en andere onderzoeken en tests, die de sollicitant opgelegd worden binnen het kader van een selectie-procedure, mogen uitsluitend uitgevoerd worden door daartoe door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid erkende instellingen en diensten.

De Koning bepaalt de voorwaarden van erkenning.

## Art. 3

La présente loi est applicable à toute candidature qui fait suite à une offre d'emploi visée à l'article 2 et qui répond aux conditions suivantes :

1. elle doit être envoyée sous pli recommandé à la poste, au plus tard à la date limite pour l'introduction des candidatures;
2. elle doit comporter un curriculum vitae;
3. elle doit préciser dans quelle mesure le candidat est à même de produire les documents demandés par l'employeur qui recrute et dans quelle mesure le candidat satisfait aux autres conditions figurant éventuellement dans l'offre d'emploi.

## Art. 4

§ 1. Ne peuvent être engagées, lorsque l'employeur qui recrute publie une offre d'emploi par l'intermédiaire de l'Office national de l'emploi, de la presse ou d'autres médias :

- a) les personnes qui n'ont pas posé leur candidature;
- b) les personnes dont la candidature n'est pas conforme aux dispositions de la présente loi.

§ 2. Tous les candidats ont droit à un traitement égal de la part de l'employeur qui recrute. Celui-ci est tenu de soumettre tous les candidats à la même procédure de sélection, pour autant que leur candidature soit conforme aux dispositions de la présente loi.

## Art. 5

§ 1. L'employeur qui recrute est tenu d'inviter par écrit le candidat dont il juge la candidature de manière positive à participer à la suite de la procédure de sélection, et ce au plus tard quinze jours après la date limite pour l'introduction des candidatures.

§ 2. Le candidat dont l'employeur qui recrute juge la candidature de manière négative a le droit d'être entendu par lui à sa demande.

§ 3. A chaque stade de la procédure de sélection faisant suite à l'invitation écrite visée à l'article 5, § 1, l'employeur qui recrute est tenu d'informer de sa décision, par un avis écrit et motivé, les candidats dont il estime qu'ils ne peuvent plus être retenus en vue d'un engagement.

§ 4. Les candidats visés à l'article 5, § 3, ont le droit d'être entendus à leur demande par l'employeur qui recrute.

## Art. 6

Les examens et tests médicaux et autres que le candidat doit subir dans le cadre d'une procédure de sélection ne peuvent être effectués que par les organismes et les services agréés à cet effet par le Ministère de l'Emploi et du Travail.

Le Roi détermine les conditions d'agrément.

## Art. 7

§ 1. De sollicitant heeft bij elke stap in de selectie-procedure en ook daarna recht op eerbied voor zijn privéleven.

§ 2. De Nationale Arbeidsraad wordt belast met het opstellen van een bindende gedragscode ter bescherming van het privéleven van de sollicitant tijdens en na de selectie-procedure.

Slaagt de Nationale Arbeidsraad er niet in deze gedragscode in een bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaarde C. A. O. vast te leggen binnen drie maanden na het van kracht worden van deze wet, dan bepaalt de Koning deze gedragscode.

§ 3. De sollicitant heeft op elk tijdstip van de selectie-procedure en ook daarna het recht om kennis te nemen van de inhoud van de verslagen die door de in artikel 6 genoemde instellingen en diensten en door de aanwervende werkgever zelf over hem worden opgemaakt.

§ 4. Het militiegetuigschrift, dienstig na aanwerving, mag slechts die gegevens vermelden welke het niet mogelijk maken na te gaan of de betrokken sollicitant legerdienst of vervangende dienst heeft vervuld.

## Art. 8

§ 1. De onkosten van examens, geneeskundige en andere onderzoeken en tests binnen het kader van een selectie-procedure, zijn integraal ten laste van de aanwervende werkgever.

§ 2. De inschrijvingen voor vergelijkende examens en de vergelijkende examens, ingericht in de openbare sector en door de parastatalen, zijn kosteloos.

§ 3. De verplaatsingen met het openbaar vervoer, gedaan door de sollicitant binnen het kader van een selectie-procedure en op uitnodiging van de aanwervende werkgever, zijn integraal ten laste van de aanwervende werkgever.

§ 4. De door de sollicitant geleverde productieve praktische proeven dienen door de aanwervende werkgever bezoldigd te worden tegen het overeenstemmende aanvangsloon.

§ 5 a) De voorlegging van gezegelde en eensluidend verklaarde documenten, diploma's, getuigschriften en andere attesten en bewijzen mag door de aanwervende werkgever uitsluitend na het beëindigen van de selectie-procedure gevraagd worden aan de sollicitant, die aangeworven werd;

b) de aanwervende werkgever is ertoe gemachtigd de aanwerving ongedaan te maken indien de sollicitant de door hem in zijn sollicitatie vermelde documenten niet kan voorleggen;

c) de aanwervende werkgever kan de selectie-onkosten, gemaakt voor de in artikel 8, § 5, b, vermelde sollicitant, op deze sollicitant verhalen, voorzover de aanwervende werkgever deze onkosten bewijst.

## Art. 9

§ 1. De termijn tussen de verschijningsdatum van de personeelsadvertentie en het einde van de selectie-procedure mag negentig dagen niet overschrijden.

## Art. 7

§ 1. Le candidat a droit au respect de sa vie privée à chaque stade de la procédure de sélection et après celle-ci.

§ 2. Le Conseil national du travail est chargé d'établir un code de conduite obligatoire destiné à protéger la vie privée du candidat pendant et après la procédure de sélection.

Si, dans les trois mois de l'entrée en vigueur de la présente loi, le Conseil national du travail ne parvient pas à établir ce code de conduite par voie de convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, ce code sera arrêté par le Roi.

§ 3. A tout moment de la procédure de sélection ainsi qu'après celle-ci, le candidat a le droit de prendre connaissance du contenu des rapports établis à son sujet par les organismes et services visés à l'article 6 ainsi que par l'employeur qui recrute.

§ 4. Le certificat de milice, qui doit être produit en cas d'engagement, ne peut contenir aucune indication permettant d'établir si le candidat intéressé a effectué son service militaire ou un service de remplacement.

## Art. 8

§ 1. Les frais afférents aux épreuves et aux examens et tests médicaux et autres organisés dans le cadre d'une procédure de sélection sont entièrement à charge de l'employeur qui recrute.

§ 2. Les inscriptions aux concours ainsi que les concours organisés par le secteur public ou par les organismes parastataux sont gratuits.

§ 3. Les déplacements que le candidat effectue au moyen des transports en commun, dans le cadre d'une procédure de sélection et sur l'invitation de l'employeur qui recrute, sont entièrement à charge de celui-ci.

§ 4. Les travaux productifs exécutés par le candidat à titre d'épreuve pratique doivent être rémunérés par l'employeur qui recrute au salaire de départ correspondant à ces travaux.

§ 5. a) L'employeur qui recrute peut seulement réclamer la production de documents, diplômes, certificats, attestations et preuves timbrés et certifiés conformes à l'issue de la procédure de sélection, et ce uniquement au candidat qui est engagé;

b) l'employeur qui recrute est autorisé à annuler l'engagement lorsque le candidat ne peut produire les documents qu'il a mentionnés dans sa candidature;

c) l'employeur qui recrute peut réclamer au candidat visé à l'article 8, § 5, b, le remboursement des frais de sélection que celui-ci a occasionnés, pour autant qu'il puisse prouver la réalité de ces frais.

## Art. 9

§ 1. Il ne peut s'écouler plus de nonante jours entre la date de parution de l'offre d'emploi et la fin de la procédure de sélection.



§ 2. De aanwervende werkgever moet negentig dagen na de verschijningsdatum van de personeelsadvertentie een reële selectie-procedure kunnen bewijzen, waarbij minstens aangetoond moet worden dat gesprekken met sollicitanten hebben plaatsgehad.

#### Art. 10

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet en op de ter uitvoering ervan genomen besluiten en bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaarde C. A. O.'s.

Bovendien wordt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening belast met het toezicht op de naleving van deze wetsbepalingen, in zoverre zij de verdediging van de rechten van de sollicitant tegenover de aanwervende werkgever betreffen.

Bij eventuele geschillen is de Arbeidsrechtbank bevoegd.

#### Art. 11

Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met een geldboete van zesentwintig tot vijfhonderd frank of met één van die straffen alleen :

1° de aanwervende werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, die zich schuldig gemaakt hebben aan de overtreding van artikelen 2, 4, 5, 6, 7, 8 of 9 van deze wet, van de uitvoeringsbesluiten van deze wet of van de bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaarde C. A. O.'s, gesloten ter uitvoering van deze wet;

2° de aanwervende werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, die het krachtens deze wet geregelde toezicht hebben verhinderd;

3° de overtreders van artikel 6 van deze wet, van de uitvoeringsbesluiten ervan of de bij artikel 7 bepaalde gedragscode.

24 november 1982.

J. ANSOMS  
L. KELCHTERMANS  
L. VAN DEN BRANDE  
Th. KELCHTERMANS  
H. VAN ROMPAEY  
A. DENEIR  
M. OLIVIER  
A. COPPIETERS  
E. VANKEIRSBILCK  
P. BREYNE

§ 2. Nonante jours après la date de parution de l'offre d'emploi, l'employeur qui recrute doit pouvoir prouver l'existence d'une véritable procédure de sélection en établissant au moins que des entretiens ont eu lieu avec des candidats.

#### Art. 10

Sans préjudice des devoirs des officiers de la police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi, des arrêtés pris en exécution de celle-ci, ainsi que des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

En outre, l'Office national de l'emploi est chargé de surveiller l'application des présentes dispositions légales, dans la mesure où elles concernent la défense des droits du candidat par rapport à l'employeur qui recrute.

Le tribunal du travail est compétent en cas de litige.

#### Art. 11

Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de vingt-six francs à cinq cents francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur qui recrute, son préposé ou son mandataire qui a contrevenu aux articles 2, 4, 5, 6, 7, 8 ou 9 de la présente loi, aux arrêtés pris en exécution de celle-ci ou aux conventions collectives de travail conclues en exécution de la présente loi et rendues obligatoires par arrêté royal;

2° l'employeur qui recrute, son préposé ou son mandataire qui a empêché la surveillance prévue par la présente loi;

3° les personnes qui ont contrevenu à l'article 6 de la présente loi, à ses arrêtés d'exécution ou au code de conduite visé à l'article 7.

24 novembre 1982.