

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 februari 2016

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van
13 februari 1998 houdende bepalingen tot
bevordering van de tewerkstelling voor wat
betreft de invoering van de antwoordplicht
ten aanzien van
sollicitanten**

**ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD
NR. 1975**

Zie:

Doc 54 **0490/ (2014/2015):**

001: Wetsvoorstel van mevrouw Kitir, de heer Bonte en mevrouw Jiroflée.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 février 2016

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 13 février 1998
portant des dispositions en faveur de
l'emploi, en vue d'instaurer l'obligation de
répondre aux postulants**

**AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL
N° 1975**

Voir:

Doc 54 **0490/ (2014/2015):**

001: Proposition de loi de Mme Kitir, M. Bonte et Mme Jiroflée.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

ADVIES Nr. 1975

Onderwerp: Sollicitaties — Antwoorden aan sollicitanten

De heer S. Bracke, voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, heeft bij brief van 3 maart 2015 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een wetsvoorstel van mevrouw Kitir, de heer Bonte en mevrouw Jiroflée tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling voor wat betreft de invoering van de antwoordplicht ten aanzien van sollicitanten.

Hij heeft dat gedaan op verzoek van de Kamercommissie voor de Sociale Zaken.

De adviesaanvraag ligt in het verlengde van een adviesaanvraag van 8 januari 2014 van mevrouw De Coninck, toenmalig minister van Werk, over hetzelfde onderwerp.

Het Bureau van de Nationale Arbeidsraad heeft de bespreking van dat vraagstuk toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen. Op verslag van die commissie heeft de Raad op 23 februari 2016 het volgende advies uitgebracht.

*
* *

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**I. AANHANGIGMAKING**

De heer S. Bracke, voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, heeft bij brief van 3 maart 2015 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling voor wat betreft de invoering van de antwoordplicht ten aanzien van sollicitanten; dat wetsvoorstel werd op 22 oktober 2014 ingediend door mevrouw Kitir, de heer Bonte en mevrouw Jiroflée.

Dat wetsvoorstel neemt de tekst over van een voorstel dat op 26 oktober 2010 was ingediend door de heer Bonte en mevrouw Kitir c.s.

Het was de Kamercommissie voor de Sociale Zaken die de wens had uitgedrukt het advies van de Raad in te winnen. Zij wilde vooral van de Raad vernemen of hij het wenselijk acht dat artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers algemeen verbindend wordt verklaard, zoals in het wetsvoorstel wordt beoogd.

De adviesaanvraag ligt in het verlengde van een adviesaanvraag van 8 januari 2014 van mevrouw De Coninck, toenmalig minister van Werk, over het probleem dat sollicitanten geen antwoord krijgen op hun sollicitatie.

AVIS N° 1975

Objet: Candidatures à un emploi — Réponse aux postulants

Par lettre du 3 mars 2015, M. S. BRACKE, Président de la Chambre des représentants, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis relative à une proposition de loi modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, en vue d'instaurer l'obligation de répondre aux postulants, déposée par Mme KITIR, M. BONTE et Mme JIROFLEE.

Cette saisine est intervenue sur demande de la commission des Affaires sociales de la Chambre.

Elle fait suite à une précédente demande d'avis du 8 janvier 2014 de Mme DE CONINCK, alors ministre de l'Emploi, ayant le même objet.

L'examen de ce point a été confié par le Bureau exécutif du Conseil national du Travail à la Commission des relations individuelles du travail. Sur rapport de celle-ci, le Conseil a adopté le 23 février 2016 l'avis suivant.

*
* *

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**I. SAISINE**

Par lettre du 3 mars 2015, M. S. BRACKE, Président de la Chambre des représentants, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis relative à une proposition de loi modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, en vue d'instaurer l'obligation de répondre aux postulants, déposée le 22 octobre 2014 par Mme KITIR, M. BONTE et Mme JIROFLEE.

Cette proposition reprend le texte d'une précédente proposition de loi déposée le 26 octobre 2010 par M. BONTE et Mme KITIR et consorts.

La présente demande d'avis intervient sur demande de la commission des Affaires sociales de la Chambre. Il a été en particulier demandé au Conseil de se prononcer sur l'opportunité de rendre obligatoire l'article 9 de la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, comme cela est prévu dans la proposition de loi.

La présente saisine fait suite à une précédente demande d'avis adressée au Conseil le 8 janvier 2014 par Mme De Coninck alors ministre de l'Emploi, concernant la problématique de l'absence de réponse aux candidatures posées par les postulants dans le cadre de leur recherche d'un emploi.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft zich met de grootst mogelijke aandacht over de adviesaanvraag gebogen. De werkzaamheden hadden met name betrekking op een eventuele modernisering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers. Er werd vooral bekeken of de artikelen 4 en 9 van die overeenkomst niet herzien moeten worden.

Na afloop van het onderzoek hebben de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties echter geen eenparig standpunt kunnen innemen over het voorgelegde wetsvoorstel.

1. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen geven een negatief advies over het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling voor wat betreft de invoering van de antwoordplicht ten aanzien van sollicitanten, zoals ingediend door mevrouw Meryame Kitir, de heer Hans Bonte en mevrouw Karin Joriflée (hierna "het Wetsvoorstel").

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen bevelen de ondernemingen sterk aan om binnen een redelijke termijn op sollicitaties te antwoorden. Dit is een kwestie van beleefdheid én respect. Het Wetsvoorstel gaat echter veel verder dan dat. Het heeft een bijzonder breed toepassingsgebied en is bovendien onduidelijk opgesteld.

Volgens het Wetsvoorstel zal de werkgever elke persoon die schriftelijk of mondeling solliciteert binnen een termijn van 30 kalenderdagen schriftelijk op de hoogte moeten brengen "*van de beslissing die ten aanzien van hem werd genomen*". Op basis van deze tekst kan afgeleid worden dat de beslissing enkel betrekking heeft op het al dan niet weerhouden van de kandidatuur (voor verdere selectie en/of indiensttreding), doch de memorie van toelichting doet uitschijnen dat het om een motiveringsplicht gaat: "*Een inhoudelijke toelichting waarom de kandidatuur van een werkzoekende niet in aanmerking werd genomen, is bijzonder leerrijk om in de toekomst efficiënter op zoek te gaan naar werk*".

Het Wetsvoorstel kent de sollicitant vervolgens "een vorderingsrecht" toe bij de arbeidsrechtbank binnen een termijn van zes maanden. Waarop deze vordering betrekking heeft, is onduidelijk: gaat het om het afdwingen van een antwoord over het al dan niet weerhouden van de kandidatuur (Dit zal toch overduidelijk zijn tegen dat de arbeidsrechtbank het vonnis uitspreekt?), of om het bepalen van een schadevergoeding voor het niet-beantwoorden van een schriftelijke of mondelinge sollicitatie, of om het afdwingen van een motivering voor het al dan niet weerhouden van de kandidatuur of nog iets anders?

Ten slotte wordt voorzien dat (al wie namens) de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers bovenstaande verplichtingen niet naleeft, gestraft kan worden met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a examiné la présente demande d'avis avec la plus grande attention. Les travaux ont porté, notamment, sur l'opportunité de procéder à une modernisation de la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs. L'éventualité d'une révision des articles 4 et 9 de ladite convention a été plus particulièrement envisagée.

A l'issue de leur réflexion, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ne sont toutefois pas parvenues à adopter de position unanime sur la proposition de loi soumise pour avis.

1. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs rendent un avis négatif sur la proposition de loi modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, en vue d'instaurer l'obligation de répondre aux postulants, telle que déposée par madame Meryame Kitir, monsieur Hans Bonte et madame Karin Joriflée (ci-après "la proposition de loi").

Les membres représentant les organisations d'employeurs conseillent fortement aux entreprises de répondre aux candidatures dans un délai raisonnable. C'est une question, à la fois, de politesse et de respect. La proposition de loi va cependant beaucoup plus loin. Elle a un champ d'application particulièrement large et est, de plus, formulée de manière imprécise.

Selon la proposition de loi, l'employeur devra informer, par écrit et dans les 30 jours civils, chaque personne qui pose sa candidature par écrit ou oralement, de "la décision prise à son encontre". Il est possible de déduire de ce texte que la décision porte uniquement sur la question de savoir si la candidature a ou non été retenue (en vue de la suite de la sélection et/ou d'une entrée en service), mais il ressort de l'exposé des motifs qu'il s'agit d'une obligation de motivation: "Une explication de la raison pour laquelle la candidature d'un demandeur d'emploi n'a pas été retenue est particulièrement instructive en ce qu'elle lui permet d'être plus efficace, à l'avenir, dans la recherche d'un emploi."

La proposition de loi accorde ensuite au postulant un "droit d'action" devant le tribunal du travail dans les six mois. Il n'est pas précisé sur quoi porte cette action: s'agit-il de forcer l'employeur à rendre une réponse sur la question de savoir si la candidature a ou non été retenue (ce qui devrait être évident d'ici le moment où le tribunal rend son jugement), de déterminer une indemnisation pour l'absence de réponse à une candidature écrite ou orale, de forcer l'employeur à rendre une motivation quant au fait qu'il a ou non retenu la candidature, ou s'agit-il d'autre chose encore?

Finalement, il est prévu que l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne respectent pas les obligations précitées, ainsi que tous ceux qui au nom de ceux-ci ne respectent pas ces obligations, peuvent être punis d'un emprisonnement

500 EUR (wegens opdecimen te vermenigvuldigen met 6) of met één van die straffen alleen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen kunnen hier absoluut niet mee akkoord gaan. Ze verwijzen naar artikel 9 van de cao nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers. In dit artikel wordt bepaald dat *“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 [worden] gebracht”*. Dit artikel heeft een beperkter toepassingsgebied dan in het Wetsvoorstel. Nochtans hebben de toenmalige onderhandelaars van de cao de algemeen verbindend verklaring ervan bewust niet gevraagd. Zij waren van oordeel dat een beleefdheidsplicht om een sollicitant te antwoorden niet met strafsancities moest worden gesanctioneerd.¹

Deze overweging — dat het niet in verhouding zou zijn om het respecteren van een beleefdheidsplicht strafrechtelijk te sanctioneren — is vandaag nog meer pertinent dan toen de cao nr. 38, meer dan dertig jaar geleden, werd afgesloten.

In 1983 solliciteerden kandidaten met een handgeschreven sollicitatiebrief met bijgevoegd CV. Het vergde veel tijd en energie om dit op te maken. Sindsdien zijn de sollicitatietechnieken sterk geëvolueerd. Sollicitaties gebeuren nu via typebrieven, typemails, die met een eenvoudige muisklik naar tientallen geadresseerden kunnen worden verzonden. Kandidaten solliciteren ook meer en meer via netwerksystemen (websites, linkedin, facebook, twitter). Met de technologische vooruitgang is ook de ingesteldheid van kandidaten veranderd. Ze solliciteren breed om een zo groot mogelijk aantal potentiële werkgevers te bereiken. Alles gaat snel. Kandidaten verwachten niet dat men op elk van hun boodschappen antwoordt. Het uitblijven van een antwoord, staat voor hen gelijk met een negatief antwoord.

Als resultaat van het bovenstaande is het aantal sollicitaties per openstaande functie, evenals het aantal spontane sollicitaties sterk gestegen tegenover het jaar 1983. Sommige grote ondernemingen ontvangen tot 6 000 sollicitaties per maand. Kleine en grote ondernemingen ontvangen voor een openstaande functie gemakkelijk tientallen sollicitaties, soms van kandidaten die enigszins aan de vereisten beantwoorden, vaak van kandidaten die helemaal niet aan de voorwaarden voldoen.

¹ Het toenmalig artikel 56 van de Wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités voorzag immers in een strafsancie voor de werkgever, zijn aangehouden of lasthebbers die zich schuldig maakten aan overtreding van een algemeen verbindend verklaarde cao. Dit artikel 56 is ondertussen opgeheven. Vanaf 1 juli 2015 wordt de werkgever die in strijd met de wet van 5 december 1968 een inbreuk pleegt op een algemeen verbindend verklaarde cao (die niet reeds door een ander artikel van het Sociaal Strafwetboek wordt gesanctioneerd) gestraft met een sanctie van niveau 1.

de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 euros (à multiplier par six en raison des décimes additionnels) ou d'une de ces peines seulement.

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent absolument pas souscrire à cette disposition. Ils renvoient à l'article 9 de la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, qui prévoit que *“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.”* Cet article a un champ d'application plus limité que la proposition de loi. Néanmoins, les organisations qui ont négocié la CCT à l'époque n'ont sciemment pas demandé de le rendre obligatoire. Elles estimaient qu'une obligation de politesse imposant de répondre à un postulant ne devait pas être sanctionnée par des sanctions pénales¹.

Cette considération — selon laquelle il ne serait pas proportionnel de sanctionner pénalement le respect d'une obligation de politesse — est encore plus pertinente aujourd'hui qu'à l'époque où la CCT n° 38 a été conclue, voici plus de 30 ans.

En 1983, les postulants posaient leur candidature au moyen d'une lettre de candidature manuscrite, en y joignant un CV. Cela demandait beaucoup de temps et d'énergie. Depuis lors, les techniques de candidature ont fortement évolué. Les candidatures se font à présent au moyen de lettres types, de courriels types, qui peuvent être envoyés à des dizaines de destinataires d'un simple clic de souris. Les postulants posent également de plus en plus souvent leur candidature au moyen de systèmes en réseau (sites web, LinkedIn, Facebook, Twitter). Avec le progrès technique, l'état d'esprit des postulants a lui aussi changé. Ils posent leur candidature de manière large, afin d'atteindre le plus grand nombre possible d'employeurs potentiels. Tout va vite. Les candidats n'attendent pas que l'on réponde à chacun de leurs messages. L'absence de réponse est l'équivalent, pour eux, d'une réponse négative.

En conséquence, le nombre de candidatures par poste vacant et le nombre de candidatures spontanées ont fortement augmenté par rapport à l'année 1983. Certaines grandes entreprises reçoivent jusqu'à 6 000 candidatures par mois. Les petites et grandes entreprises reçoivent facilement des dizaines de candidatures pour un poste vacant, parfois de la part de candidats qui répondent quelque peu aux exigences, souvent de la part de candidats qui ne satisfont pas du tout aux conditions.

¹ L'ancien article 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoyait en effet une sanction pénale pour l'employeur, ses préposés ou mandataires coupables d'infraction à une CCT rendue obligatoire. Cet article 56 a depuis lors été abrogé. Depuis le 1^{er} juillet 2015, l'employeur qui, en contravention à la loi du 5 décembre 1968, a commis une infraction à une CCT rendue obligatoire (qui n'est pas déjà sanctionnée par un autre article du Code pénal social), est puni d'une sanction de niveau 1.

De werkgevers leveren grote inspanningen om op al deze sollicitaties te antwoorden, maar het blijft onredelijk om daarvoor een resultaatsverbintenis op te leggen.

— Niet alle ondernemingen zijn uitgerust (personeel en middelen) om op iedere sollicitatie te antwoorden. Daarbij moet er rekening mee worden gehouden dat niet elke “sollicitatie” via vb. een linkedin, facebook of een handgeschreven papertje op een concrete vacature inspeelt of even serieus is opgesteld.

— Bijzondere aandacht moet gaan naar de situatie van KMO's, waar ofwel de bedrijfsleider (73 %) ofwel zijn partner (9,5 %) instaat voor het aanwervings- en personeelsbeleid.² Zij beschikken niet over het nodige personeel, noch over de nodige budgetten om dit aan HR-professionals uit te besteden. Deze bedrijfsleiders (of hun partners) zijn niet specifiek opgeleid inzake personeelsbeleid. Dit is een nevenaspect van hun job, die vooral om de kernactiviteit van de onderneming draait.

— Bedrijven met veel instapfuncties (jobs die weinig kwalificaties vergen) of zeer gegeerde jobs, kortlopende contracten, maar ook interimkantoren krijgen massa's sollicitaties te verwerken. Antwoorden aan elke niet-weerhouden kandidaat (soms alleen al alle geadresseerden in het systeem inbrengen) is soms een onmogelijke opdracht.

— Een sollicitatie kan verloren gaan of onopgemerkt blijven (denk vb. aan een e-mail bericht).

— Sommige kandidaten dienen nepsollicitaties in om aan te tonen dat ze actief op zoek zijn naar werk (nepsollicitaties).

Hoewel de werkgeversorganisaties de ondernemingen aansporen en ondersteunen om alle sollicitanten een antwoord te bezorgen, kan het dus zijn dat sommige sollicitanten geen antwoord ontvangen. Deze onnauwkeurigheden of vergetelheden met strafsancities (of — in alternatieve voorstellen — burgerlijke sancities) bestraffen, zou niet evenredig zijn en bovendien een sterk afschrikkend effect hebben op potentiële werkgevers naar toekomstige aanwervingen toe en naar het breed publiceren van vacante betrekkingen.

² Enquête aanwervingsbeleid bij KMO's, UNIZO, 2014.

Les employeurs fournissent d'importants efforts afin de répondre à toutes ces candidatures, mais il reste déraisonnable d'imposer une obligation de résultat à cet égard.

— Toutes les entreprises ne sont pas équipées (en personnel et en moyens) pour répondre à chaque candidature. Dans ce cadre, il faut tenir compte du fait que toutes les “candidatures” posées par le biais par exemple de LinkedIn, de Facebook ou sur un bout de papier manuscrit ne répondent pas nécessairement à un poste vacant concret et ne sont pas toujours rédigées de manière aussi sérieuse.

— Il faut accorder une attention particulière à la situation des PME, dans lesquelles c'est soit le chef d'entreprise (73 %) ou son ou sa partenaire (9,5 %) qui est responsable de la politique de recrutement et du personnel². Elles ne disposent ni du personnel nécessaire, ni des budgets nécessaires pour confier cette politique à des professionnels des ressources humaines. Ces chefs d'entreprise (ou leurs partenaires) n'ont pas de formation spécifique en matière de politique du personnel. C'est un aspect secondaire de leur travail, qui tourne principalement autour de l'activité centrale de l'entreprise.

— Les entreprises comptant beaucoup de fonctions de base (des emplois demandant peu de qualifications) ou d'emplois très convoités, de contrats de courte durée, mais aussi les entreprises de travail intérimaire ont une multitude de candidatures à traiter. Répondre à chaque candidat non retenu (ou parfois le simple fait d'introduire dans le système tous les destinataires) est parfois mission impossible.

— Une candidature peut se perdre ou passer inaperçue (il suffit de penser, par exemple, à un message par courriel).

— Certains candidats déposent de fausses candidatures pour démontrer qu'ils sont en recherche active d'emploi (fausses candidatures).

Bien que les organisations d'employeurs encouragent et soutiennent les entreprises afin qu'elles apportent une réponse à tous les postulants, il est donc possible que certains postulants ne reçoivent aucune réponse. Il serait disproportionné de sanctionner ces imprécisions ou oublis par des sanctions pénales (ou, dans des propositions alternatives, des sanctions civiles), et, de plus, cela aurait un fort effet dissuasif sur les employeurs potentiels à l'égard des futurs recrutements et d'une publication large des postes vacants.

² Enquête sur la politique de recrutement des PME, Unizo, 2014.

Ten slotte willen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen nog de volgende opmerkingen formuleren:

a) Motiveringsplicht is draconisch

Zoals hierboven aangegeven, is het voor de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen niet duidelijk of het wetsvoorstel de werkgever oplegt om de sollicitant te informeren over het al dan niet weerhouden van de kandidatuur (voor verdere gesprekken en/of al dan niet indienstneming), dan wel of het om een motiveringsplicht gaat (zoals de memorie van toelichting doet uitschijnen).

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen er op dat het schriftelijk motiveren van het niet weerhouden van een kandidatuur vandaag zeker geen praktijk is. Soms vragen sollicitanten een mondelinge toelichting waarom ze niet weerhouden zijn. Meestal gaat het dan om sollicitanten die ver in een selectieprocedure waren gevorderd, maar uiteindelijk niet werden geselecteerd.³ Een schriftelijke motiveringsplicht zou dus tot een aanzienlijke verzwaring leiden van de administratieve lasten die aan het openstellen van een vacature zijn verbonden. Het is vanzelfsprekend een delicate (en dus tijdrovende) oefening om de tekortkomingen van kandidaten te gaan oplijsten, zonder onnodig te kwetsen en te demotiveren. Daarenboven kunnen motiveringen ook aanleiding geven tot discussie en betwistingen, hetgeen de werkgever extra voorzichtig zal maken. Deze administratieve overlast zal een afschrikkend effect hebben ten aanzien van potentiële werkgevers. Sommigen verwijzen naar cao nr. 109 betreffende de motivering van ontslag van een werknemer. Maar de band tussen een werkgever en zijn werknemer is niet te vergelijken met de band tussen een potentiële werkgever en de vele kandidaten die zich aandienen en die geen contractuele band hebben met het bedrijf. Daarenboven vormen werknemers, in het bijzonder deze die ontslagen worden, een heel beperkte groep terwijl kandidaten heel talrijk kunnen zijn. Daarbij moet er op worden gewezen dat de cao nr. 109 betreffende de motivering van ontslag vandaag enkel voorziet dat de werkgever de concrete redenen voor een ontslag verplicht moet meedelen wanneer de werknemer daar bij aangetekend schrijven zelf om verzoekt. Een algemene motiveringsplicht in het kader van sollicitaties zou tot de absurde situatie leiden dat het louter niet weerhouden van een sollicitatie administratief zwaarder is dan het ontslaan van een werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

³ Artikel 4 van de cao nr. 38 waarin staat dat de sollicitant die onderworpen is aan "de werklozencontrole" en die deelneemt aan een selectie-onderzoek aan de werkgever een bewijsschrift kan vragen "waarop de datum en het uur van het bezoek worden vermeld, alsook desgevallend de reden waarom hij niet wordt in dienst genomen" is vandaag in onbruik, o.a. omdat "de werklozencontrole" niet meer bestaat.

Finalement, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent encore formuler les remarques suivantes.

a) Une obligation de motivation serait draconienne

Comme ils l'ont indiqué ci-avant, les membres représentant les organisations d'employeurs jugent qu'il ne ressort pas clairement de la proposition de loi si elle impose à l'employeur d'informer le postulant sur le fait que sa candidature a ou non été retenue (pour des entretiens complémentaires et/ou l'éventuelle entrée en service), ou s'il s'agit d'une obligation de motivation (comme il ressort de l'exposé des motifs).

Ces membres soulignent que la motivation écrite des raisons pour lesquelles une candidature n'a pas été retenue n'est certainement pas une pratique actuelle. Parfois, les postulants demandent des explications orales sur les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été retenus. Il s'agit la plupart du temps de postulants qui étaient loin dans la procédure de sélection, mais qui n'ont finalement pas été sélectionnés³. Une obligation de motivation écrite entraînerait donc un alourdissement important des charges administratives qui sont liées à l'ouverture d'un poste. Il va de soi que commencer à inventorier les insuffisances des candidats, sans blesser inutilement et sans démotiver, est un exercice délicat (et donc chronophage). En outre, les motifs invoqués peuvent aussi donner lieu à des discussions et des contestations, ce qui rendra l'employeur d'autant plus prudent. Cette surcharge administrative aura un effet dissuasif à l'égard des employeurs potentiels. D'aucuns renvoient à la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement. Cependant, les liens entre un employeur et son travailleur ne sont pas comparables aux liens entre un employeur potentiel et les nombreux candidats qui se présentent et qui n'ont aucun lien contractuel avec l'entreprise. De plus, les travailleurs, et en particulier ceux qui sont licenciés, constituent un groupe très limité, alors que les candidats peuvent être très nombreux. Il faut aussi signaler dans ce cadre que la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement prévoit seulement, à l'heure actuelle, que l'employeur doit communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement lorsque le travailleur lui-même en fait la demande par lettre recommandée. Une obligation générale de motivation dans le cadre du recrutement aboutirait à la situation absurde où le simple fait de ne pas retenir une candidature serait administrativement plus lourd que le licenciement d'un travailleur sous contrat de travail à durée indéterminée.

³ L'article 4 de la CCT n° 38, qui prévoit que le candidat qui est soumis au "contrôle en matière de chômage" et qui participe à une épreuve de sélection, peut demander à l'employeur une attestation "mentionnant les date et heure auxquelles il s'est présenté ainsi que, le cas échéant, le motif pour lequel il n'a pas été engagé", est actuellement inusité, notamment parce que le "contrôle en matière de chômage" n'existe plus.

b) Vragen bij arbeidsmarkteffect van verplicht antwoord

De indieners van het Wetsvoorstel geven als belangrijkste motivatie dat het niet krijgen van een respons een ontmoedigend effect heeft op de werkzoekende.

— De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen er echter op dat de meerderheid van de werkgevers wel degelijk een antwoord bezorgt aan kandidaten die solliciteren op een concrete vacature. Wanneer een werkzoekende bijna nooit enig antwoord krijgt op zijn sollicitaties, kan dit eigenlijk ook als signaal beschouwd worden dat de sollicitatiemethode en —tekst aan een grondige screening van de gewestelijke tewerkstellingsdiensten onderworpen zou moeten worden of dat de kandidatuur niet strookt met de basisvereisten van de openstaande betrekking waardoor ze ongeloofwaardig of nep lijkt.

— De vraag is of een veelvoud van standaard antwoorden dat de kandidatuur niet weerhouden is, wel een bemoedigend effect zou hebben op een werkzoekende.

— Wanneer het Wetsvoorstel verder gaat dan het opleggen van een standaard antwoord staat de zware inspanning die van de werkgever wordt gevraagd niet in verhouding tot het beperkt bemoedigend effect op de werkzoekende.

c) Termijn van 30 dagen is te kort

Het Wetsvoorstel voorziet een antwoordtermijn van 30 dagen. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen er echter op dat veel selectieprocedures niet op 30 dagen zijn afgerond. In veel gevallen krijgen sollicitanten gedurende enkele weken de gelegenheid om een kandidatuur te stellen, waarna de eerste gesprekken beginnen, er een tweede ronde volgt, daarna eventueel een assessment, enz. Dit is trouwens de reden waarom artikel 9 van de cao nr. 38 spreekt over “een redelijke termijn”.

d) Juridisering van de aanwervingsprocedure

Door te voorzien in een (onduidelijk) vorderingsrecht voor de Arbeidsrechtbank en strafsancties, vrezen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat dit zal leiden tot een juridisering van het recruteringsproces en een overdaad aan processen, met nefaste gevolgen voor een vlotte doorstroming op de arbeidsmarkt.

2. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat het wetsvoorstel vertrekt van de vaststelling dat werkzoekenden vaak ontmoedigd worden doordat zij op de door hun ingediende sollicitaties geen enkele reactie krijgen van potentiële werkgevers. Hun zoekgedrag dreigt daardoor minder actief te worden. Een inhoudelijke toelichting waarom de kandidatuur van een werkzoekende niet in aanmerking werd genomen, is bijzonder leerrijk om in de

b) Il y a des interrogations quant aux effets de la réponse obligatoire sur le marché du travail

Les auteurs de la proposition de loi citent comme principale motivation le fait que l'absence de réponse décourage le demandeur d'emploi.

— Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent toutefois que la majorité des employeurs fournissent bel et bien une réponse aux postulants qui posent leur candidature pour un poste vacant concret. Lorsqu'un demandeur d'emploi ne reçoit presque jamais aucune réponse à ses candidatures, cela peut aussi être considéré comme le signe que la méthode et le texte qu'il utilise pour poser sa candidature devraient être soumis à un examen approfondi par les services régionaux de l'emploi ou que la candidature ne correspond pas aux exigences de base de l'emploi vacant, suite à quoi elle semble peu crédible ou fausse.

— Il est permis de se demander si une multitude de réponses standards annonçant que la candidature n'a pas été retenue aurait, quant à elle, un effet encourageant sur le demandeur d'emploi.

— Lorsque la proposition de loi va au-delà de l'imposition d'une réponse standard, la lourdeur de l'effort demandé à l'employeur n'est pas proportionnelle à l'effet encourageant limité sur le demandeur d'emploi.

c) Le délai de 30 jours est trop court

La proposition de loi prévoit un délai de réponse de 30 jours. Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent cependant que de nombreuses procédures de sélection ne sont pas achevées en 30 jours. Dans de nombreux cas, les postulants ont la possibilité de poser leur candidature pendant quelques semaines, après quoi les premiers entretiens commencent, suivis par une deuxième série, puis éventuellement une évaluation, etc. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle l'article 9 de la CCT n° 38 parle d'un “délai raisonnable”.

d) Judicialisation de la procédure de recrutement

L'introduction d'un droit d'action (mal défini) devant le tribunal du travail et de sanctions pénales fait craindre aux membres représentant les organisations d'employeurs que cela n'aboutisse à une judicialisation du processus de recrutement et à un excès de procès, avec des conséquences néfastes pour la fluidité de l'accès au marché du travail.

2. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que la proposition de loi part du constat que les demandeurs d'emploi sont souvent découragés par le fait qu'ils n'ont aucune réaction de la part des employeurs potentiels concernant les candidatures qu'ils ont posées. Leur comportement de recherche risque dès lors de devenir moins actif. Une explication du motif pour lequel la candidature d'un demandeur d'emploi n'a pas été retenue est particulièrement

toekomst efficiënter op zoek te gaan naar werk. Bovendien is het compleet onverantwoord dat sollicitanten volledig in het ongewisse blijven over het gevolg dat aan hun kandidaatsstelling wordt verleend. Blijkens de vaststellingen van de indieners van het wetsvoorstel is het een steeds terugkerende klacht dat de werkgevers zich niet de moeite getroosten om een schriftelijke of elektronische sollicitatie te beantwoorden.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen kunnen de vaststellingen van de indieners van het wetsvoorstel volledig onderschrijven. Het bestaan van de cao nr. 38 die in artikel 9 een antwoordplicht oplegt aan de werkgevers, heeft dit maatschappelijk probleem niet kunnen oplossen. Het bedoelde artikel is enkel een obligatoire bepaling. Alleen de eerste zes artikelen en artikel 19 van bedoelde cao werden algemeen verbindend verklaard. De sollicitant staat op basis van de genoemde cao dan ook nergens, wanneer de werkgevers weigeren het engagement na te komen van de werkgeversorganisaties om deze gedragslijn naar hun leden te verdedigen.

Voor de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen is van het belang dat de antwoordplicht dwingend wordt gemaakt dan momenteel in de cao nr. 38 het geval is, middels er een wettelijk of reglementair afdwingbaar recht komt op antwoord voor iedere sollicitant. Daarbij is het niet van belang of de sollicitant een hogere opleiding of helemaal geen opleiding heeft genoten. Iedere sollicitant die kandideert voor een openstaande vacature, waarvoor hij beantwoordt aan de functievereisten, vermeld in de bedoelde vacature, hoort recht te hebben op een antwoord binnen een redelijke doch welbepaalde termijn, en dit ongeacht de grootte van het bedrijf waarbij wordt gesolliciteerd. Het antwoord kan het best worden gegeven op de wijze waarop ook de sollicitatie is verlopen. Nu veel sollicitaties verlopen via online toepassingen mag dit op zich geen belemmering uitmaken voor de werkgevers om gericht én gemotiveerd een persoonlijk antwoord te geven aan de sollicitant. Het antwoord moet aangeven waarom de kandidaat niet werd weerhouden. Dit dient te gebeuren in begrijpelijke termen en binnen een redelijke doch welbepaalde termijn. In uitzonderlijke situaties, indien een grote hoeveelheid aan sollicitaties voor een bepaalde vacature verwacht wordt, kan van de welbepaalde termijn afgeweken worden mits dit uitdrukkelijk, welomschreven en op voorhand wordt aangegeven in de gepubliceerde vacature. De door de werkgever na te leven termijn om antwoord te geven aan de sollicitant moet dan zeer precies worden weergegeven in de voorwaarden van de vacature. Een afwijkende bepaling die van aard is om het recht op antwoord kennelijk uit te hollen kan als nietig worden beschouwd.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vinden het niet gepast dat de werkgevers of hun aangesloten niet zouden verplicht zijn te antwoorden op sollicitaties die betrekking hebben op vacatures voor arbeidsplaatsen van beperkte duur. Zij vinden het evenmin gepast dat er geen antwoordplicht zou zijn voor werkaanbiedingen waarvoor geen specifieke ervaring of scholing vereist is.

instructive, en ce qu'elle lui permet d'être plus efficace, à l'avenir, dans la recherche d'un emploi. En outre, il est totalement injustifiable que les postulants demeurent dans l'incertitude la plus totale en ce qui concerne la suite donnée à leur candidature. Selon les constatations des auteurs de la proposition de loi, les demandeurs d'emploi se plaignent fréquemment du fait que les employeurs ne se donnent même pas la peine de répondre à une candidature écrite ou électronique.

Les membres représentant les organisations de travailleurs souscrivent pleinement aux constatations des auteurs de la proposition de loi. L'existence de la CCT n° 38, qui impose en son article 9 une obligation de réponse aux employeurs, n'a pas pu résoudre ce problème sociétal. L'article en question n'est qu'une disposition obligatoire. Seuls les six premiers articles et l'article 19 de ladite CCT ont été rendus obligatoires par arrêté royal. Cette CCT n'apporte dès lors aucune aide au postulant lorsque les employeurs refusent de respecter l'engagement des organisations d'employeurs de défendre cette ligne de conduite à l'égard de leurs membres.

Pour les membres représentant les organisations de travailleurs, il est important que l'obligation de réponse soit rendue plus contraignante que ce n'est le cas actuellement dans la CCT n° 38, en prévoyant le droit légalement ou réglementairement exécutoire à une réponse pour chaque postulant. Il n'est pas important dans ce cadre que le postulant ait bénéficié d'une formation supérieure ou n'ait bénéficié d'aucune formation. Chaque postulant qui pose sa candidature pour un poste vacant et qui remplit les exigences de la fonction, telles que mentionnées dans l'offre d'emploi en question, doit avoir droit à une réponse dans un délai raisonnable mais bien défini, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise auprès de laquelle il postule. Il est préférable que la réponse soit donnée selon la même forme que celle utilisée pour la candidature. À présent que de nombreuses candidatures se font au moyen d'applications en ligne, cela ne peut pas en soi constituer un obstacle empêchant les employeurs de donner une réponse personnelle, de manière ciblée et motivée, au postulant. La réponse doit indiquer pourquoi le candidat n'a pas été retenu. Cela doit se faire dans des termes compréhensibles et dans un délai raisonnable mais bien défini. Dans des situations exceptionnelles, si une grande quantité de candidatures pour une offre d'emploi déterminée est attendue, il est possible de déroger au délai bien défini à condition que ce soit annoncé expressément, de manière bien définie et à l'avance dans l'offre d'emploi publiée. Le délai à respecter par l'employeur pour donner une réponse au postulant doit dans ce cas être indiqué très précisément dans les conditions de l'offre d'emploi. Une disposition dérogatoire qui est de nature à manifestement vider de sa substance le droit à une réponse peut être considérée comme nulle.

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne jugent pas opportun que les employeurs ou leurs mandataires ne soient pas tenus de répondre aux candidatures qui concernent des offres d'emploi pour des postes à durée déterminée. Ils ne jugent pas non plus approprié qu'il n'y ait pas d'obligation de réponse pour des offres d'emploi pour lesquelles aucune expérience ou formation spécifique n'est requise.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat het niet beantwoorden van sollicitaties ook moet kunnen gesanctioneerd worden.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat de sanctie die potentiële werkgevers kunnen oplopen, van die aard moet zijn dat zij de verantwoordelijkheid van de werkgevers in de activering van de arbeidsmarkt versterkt. Zo zou een gepaste sanctie kunnen zijn het verlies van regionale doelgroepenverminderingen en structurele RSZ-kortingen wegens het herhaaldelijk niet antwoorden op de gerichte sollicitaties. Het toezicht daarop kan toevertrouwd worden aan zowel de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten als aan de Inspectie Sociale Wetten.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat de bewijslast van het wel beantwoorden van de gerichte sollicitaties bij de werkgevers dient te liggen. Zodra de sollicitant — die zonder enig bericht van de rekruterende werkgever is gebleven —, kan aantonen dat hij beantwoordde aan de in de vacature vooropgestelde functievereisten, en hij binnen de daarin bepaalde termijnen en de daarin gespecificeerde wijze heeft gesolliciteerd, dient er sprake te zijn van omkering van bewijslast.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat een dergelijke antwoordplicht onderdeel moet uitmaken van een globale strategie om de rechten van sollicitanten bij rekrutering en selectie te versterken en een gelijke behandeling te garanderen.

Deze strategie dient, naast het dwingender maken van de antwoordplicht, ook volgende elementen bevatten:

Ten eerste zijn de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen van oordeel dat meer onderzoek moet worden gedaan naar het gebruik maken van innoverende rekruteringsinstrumenten zoals onder meer anoniem solliciteren en dit bij voorkeur in een geautomatiseerde online versie.

Ten tweede zijn de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen van oordeel dat een correcte behandeling van de sollicitaties van werkzoekenden, met de focus op de vereiste competenties en de erkenning van alle competenties, waar en hoe ook verworven, kan bijdragen tot het wegwerken van de menigvuldige discriminaties die plaatsvinden bij aanwerving.

Ten derde zijn de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen van oordeel dat het de werkgevers niet toegestaan is om fictieve werkaanbiedingen bekend te maken of vacatures uit te schrijven met onrealistische functievereisten.

De functievereisten mogen alleen betrekking hebben op de vereiste competenties, doch indien vastgesteld wordt dat de gevraagde competenties er toe neigen dat men zoekt naar de niet-bestaande sollicitant, moet dit op zich ook voor sancties vatbaar zijn. Het langdurig openstaan van bepaalde vacatures kan daarvoor een aanwijzing zijn.

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis qu'il faut aussi pouvoir sanctionner l'absence de réponse aux candidatures.

Ils jugent que la sanction encourue par les employeurs potentiels doit être de nature à renforcer la responsabilité des employeurs dans l'activation du marché du travail. Une sanction adaptée pourrait ainsi être la perte des réductions groupe cible régionales et des réductions ONSS structurelles pour ne pas avoir répondu de manière répétée aux candidatures ciblées. Le contrôle de cet élément peut être confié tant aux services régionaux de l'emploi qu'à l'Inspection des lois sociales.

Les membres représentant les organisations de travailleurs considèrent que la charge de la preuve de la réponse donnée aux candidatures ciblées doit incomber aux employeurs. Dès que le postulant, qui est resté sans nouvelle de l'employeur recrutant, peut démontrer qu'il remplissait les exigences de la fonction qui sont mentionnées dans l'offre d'emploi et qu'il a postulé dans les délais qui y sont déterminés et de la manière qui y est spécifiée, il doit être question de renversement de la charge de la preuve.

Les membres représentant les organisations de travailleurs jugent qu'une obligation de réponse de ce type doit faire partie d'une stratégie globale visant à renforcer les droits des postulants dans le cadre du recrutement et de la sélection et à garantir l'égalité de traitement.

Cette stratégie doit contenir, outre le renforcement du caractère impératif de l'obligation de réponse, les éléments suivants:

En premier lieu, les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis qu'il faut étudier plus avant l'utilisation d'instruments de recrutement innovants, tels que, notamment, la possibilité de postuler de manière anonyme, et ce, de préférence, dans une version en ligne automatisée.

En deuxième lieu, ces membres estiment qu'un traitement correct des candidatures de demandeurs d'emploi, mettant l'accent sur les compétences requises et la reconnaissance de toutes les compétences, quels que soient l'endroit et la manière dont elles ont été acquises, peut contribuer à l'élimination des nombreuses discriminations qui ont lieu dans le cadre du recrutement.

En troisième lieu, ces membres considèrent qu'il n'est pas permis aux employeurs de publier des offres d'emploi fictives ou de formuler des exigences irréalistes dans leurs offres d'emploi.

Les exigences de la fonction ne peuvent concerner que les compétences requises, mais si l'on constate que les compétences demandées tendent à la recherche du postulant qui n'existe pas, cela doit en soi aussi être passible de sanctions. L'ouverture prolongée de certaines offres d'emploi peut en être une indication.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn derhalve van oordeel dat een wetgevend initiatief zal vereist zijn ter zake, waarbij de hierboven aangehaalde elementen in acht moeten worden genomen.

De secretaris,

J.-P. DELCROIX

De voorzitter,

P. WINDEY

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont dès lors d'avis qu'une initiative législative sera requise en la matière, et qu'il faudra pour cela prendre en considération les éléments précités.

Le secrétaire,

J.-P. DELCROIX

Le président,

P. WINDEY