

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 oktober 2015

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet
van 13 februari 1998 houdende bepalingen
tot bevordering van de tewerkstelling
wat betreft de antwoordplicht bij sollicitaties**

(ingediend door de heer Filip Dewinter,
mevrouw Barbara Pas
en de heer Jan Penris)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 octobre 2015

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 13 février 1998 portant
des dispositions en faveur de l'emploi
en ce qui concerne l'instauration d'une
obligation de répondre aux candidatures**

(déposée par M. Filip Dewinter,
Mme Barbara Pas
et M. Jan Penris)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel voert een wettelijke verplichting in voor werkgevers om voortaan elke schriftelijke en mondelinge sollicitatie schriftelijk te beantwoorden. De indieners willen aldus vermijden dat werkzoekenden ontmoedigd raken bij het uitblijven van een antwoord. Ook kan een inhoudelijke verantwoording waarom een kandidatuur niet werd aangenomen, nuttig zijn om bij nieuwe sollicitaties gerichter en efficiënter op zoek te gaan.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi instaure une obligation légale, pour les employeurs, de répondre dorénavant par écrit à toutes les candidatures écrites et orales. Les auteurs souhaitent ainsi éviter que les demandeurs d'emploi soient découragés par l'absence de réponse. Il peut également être utile et intéressant pour le postulant de savoir pourquoi, au fond, sa candidature à tel ou tel emploi n'a pas été retenue parce qu'il pourra ainsi, par exemple, encore mieux cibler ses recherches d'emploi et donc les rendre plus efficaces.

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
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
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

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel DOC 53 2470/001.

Tijdens de periode van werkloosheid worden werkzoekenden in principe verplicht actief op zoek te gaan naar werk. Bovendien moeten ze zich beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt. Niet-naleving hiervan heeft gevolgen voor de werkloosheidsuitkering en wel in die zin dat de uitkering kan verminderd worden of dat men zelfs de aanspraak er op kan verliezen. Wanneer een betrekking aangeboden wordt en de uitkeringsgerechtigde werkzoekende deze weigert, dan volgen er zware sancties.

Werkzoekenden worden door diverse instanties begeleid in hun zoektocht naar werk. Deze bouwen in overleg een gericht zoektraject op, motiveren de werkzoekenden om te blijven zoeken en helpen hen om goede sollicitaties te richten aan werkgevers en bedrijven. Bij herhaalde negatieve respons of geen respons – wat zeer vaak voorkomt – gebeurt het geregeld dat werkzoekenden de moed en de motivatie verliezen om te blijven doorzetten. Het is heel vaak erg moeilijk om mensen die lang in de werkloosheid zitten opnieuw aan te moedigen terug actief op zoek te gaan.

Van de kant van de werkgevers zou het daarom wenselijk zijn dat de werkzoekenden in ieder geval respons krijgen op elke sollicitatie. Dit kan het zoekgedrag actief houden. Maar ook een inhoudelijke verantwoording waarom een kandidatuur voor een bepaalde job niet werd aangenomen, kan nuttig en waardevol zijn voor de sollicitant om bijvoorbeeld bij nieuwe sollicitaties nog gericht en efficiënter op zoek te kunnen gaan.

Als men de lat hoog legt voor de werkzoekenden, dan lijkt het evident dat men hen ook alle kansen en mogelijkheden geeft om dat vol te houden. Een duidelijk schriftelijk antwoord op elke sollicitatiebrief of na elk sollicitatiegesprek zou een vanzelfsprekendheid moeten zijn.

Zo voorziet men in de regelgeving aan de ene kant in de antwoordplicht, maar aan de andere kant is dit niet bindend. Ter zake zitten daarin toch wel een hiaat en een tegenstrijdigheid. De indieners van dit voorstel beogen deze dan ook weg te werken.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 53 2470/001.

Pendant les périodes de chômage, les demandeurs d'emploi sont en principe obligés de rechercher activement du travail. Ils doivent en outre rester disponibles sur le marché de l'emploi. Le non-respect de cette obligation a des conséquences pour leur allocation de chômage, en ce sens que celle-ci peut être réduite voire supprimée. Lorsqu'un emploi est proposé et que le demandeur d'emploi indemnisé le refuse, il se voit infliger de lourdes sanctions.

Les demandeurs d'emploi sont accompagnés dans leur recherche d'emploi par diverses instances. Ces dernières élaborent, de manière concertée, un parcours de recherche ciblé, motivent les demandeurs d'emploi à poursuivre leur recherche et les aident à rédiger les candidatures à envoyer aux employeurs et aux entreprises. En cas de réponses négatives répétées ou d'absence de réponse – ce qui se produit très souvent –, il arrive régulièrement que des demandeurs d'emploi se découragent et ne trouvent plus la motivation pour continuer à chercher. Il est très souvent extrêmement difficile d'encourager à nouveau des chômeurs de longue durée à se remettre à chercher activement du travail.

Il serait dès lors souhaitable que les employeurs répondent de toute façon à toutes les candidatures. Cela peut encourager les demandeurs d'emploi à poursuivre activement leur recherche. Cependant, il peut également être utile et intéressant pour le postulant de savoir pourquoi, au fond, sa candidature à tel ou tel emploi n'a pas été retenue parce qu'il pourra ainsi, par exemple, encore mieux cibler ses recherches d'emploi et donc les rendre plus efficaces.

Si on place la barre haut pour les demandeurs d'emploi, il semble évident qu'il faut également leur donner toutes les chances et les possibilités de poursuivre leurs efforts. Une réponse écrite claire à chaque lettre de candidature ou après chaque entretien d'embauche devrait être une évidence.

Ainsi, la réglementation prévoit une obligation de répondre aux candidats – qui n'est toutefois pas contraignante. La présente proposition de loi vise à rectifier cette réglementation lacunaire et contradictoire.

Op 6 december 1983 werd binnen de schoot van de Nationale Arbeidsraad cao nr. 38 afgesloten tussen de sociale partners. In deze cao werden een aantal regels vastgesteld inzake de wervings- en de selectieprocedure waaraan werkgevers en sollicitanten dienen te voldoen.

In artikel 9 van die cao lezen we letterlijk over het beantwoorden van sollicitaties:

“Artikel 9. De sollicitanten, die beantwoorden aan de in de werkaanbieding vermelde functie-eisen maar wier sollicitatie niet werd aangehouden, worden door de werkgever binnen een redelijke termijn van de ten aanzien van hen genomen beslissing schriftelijk op de hoogte gebracht.

Commentaar: Voor de sollicitant, die een bepaalde arbeidsplaats wenst te bekomen en die voldoet aan de daartoe gestelde functie-eisen, is het van belang dat hij zou weten of zijn sollicitatie werd aangehouden. Indien dit inderdaad het geval is, zal de werkgever hem vanzelfsprekend uitnodigen. Is dat niet het geval, dan moet de sollicitant binnen een redelijke termijn daarvan verwittigd worden.”

Hoewel dit een duidelijke stellingname is, wordt in de slotbepaling gesteld: “Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat de artikelen 1 tot en met 6 alsmede artikel 19 van deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zouden worden verklaard.” Dat houdt in dat het artikel 9 niet bindend is en louter adviserend en vrijblijvend is. De indieners van dit voorstel zijn van oordeel dat men op deze wijze regels creëert die er geen zijn en dat willekeur en nonchalance hierdoor vrije baan krijgen.

Het ligt – gelet op de hierboven beschreven wenselijkheid van de antwoordplicht aan sollicitanten – dan ook voor de hand dat er een wettelijk kader wordt gecreëerd teneinde een en ander afdwingbaar te maken. Wij stellen dan ook voor om in de wet te schrijven dat op elke sollicitatie per gewone of aangetekende brief, of per elektronisch bericht een antwoord moet gegeven worden en wel binnen de 21 kalenderdagen na ontvangst van de sollicitatie of de mondelinge sollicitatie. Uiteraard zal de wet ook gelden voor mondelinge sollicitaties. Hiervoor dient door de werkgever een attest van verschijning te worden opgemaakt, gehandtekend door beide partijen en voorzien van beider referenties.

De voorgestelde regeling beoogt ook een sanctionering van de werkgever die de plicht tot antwoorden niet naleeft. Daartoe zal de sollicitant zich tot de

Le 6 décembre 1983, la CCT n° 38 a été conclue entre les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail. Cette CCT fixait un certain nombre de règles applicables aux employeurs et aux candidats dans le cadre de la procédure de recrutement et de sélection.

L'article 9 de cette CCT dispose explicitement, en ce qui concerne la réponse aux candidatures:

“Article 9. 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.

Commentaire: Il importe au candidat qui souhaite obtenir un emploi déterminé et qui satisfait aux exigences de la fonction posées à cet effet de savoir si sa candidature a été retenue. Dans ce dernier cas, l'employeur le convoquera, sinon le candidat doit en être informé dans un délai raisonnable.”

Malgré cette prise de position très claire, la disposition finale précise ce qui suit: “Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.” Cela signifie que l'article 9 n'est pas contraignant, mais purement indicatif. Nous estimons que cette façon de procéder revient à créer des règles qui n'en sont pas et qu'elle ouvre la porte à l'arbitraire et à la nonchalance.

Or, ainsi que nous l'avons précisé ci-dessus, il est souhaitable d'imposer une obligation de répondre aux candidatures. Il convient dès lors de créer un cadre légal contraignant en la matière. Nous proposons à cet effet d'inscrire dans la loi que toute candidature par courrier ordinaire, recommandé ou électronique doit être suivie d'une réponse dans les vingt et un jours civils suivant la candidature orale ou la réception de la candidature écrite. Il va de soi que la loi s'appliquera également aux candidatures orales. L'employeur devra à cet égard rédiger une attestation de présentation, qui sera signée par les deux parties et reprendra leurs coordonnées.

La réglementation proposée vise également à sanctionner l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de répondre aux candidatures. Elle offre au candidat la

arbeidsrechtbank kunnen richten met een vorderingsrecht tot zestig kalenderdagen na het versturen van de sollicitatie of het geregistreerde sollicitatiegesprek. Het is wenselijk dit vorderingsrecht te beperken in tijd om de effectiviteit van een nuttig gevolg te verzekeren.

Filip DEWINTER (VB)
Barbara PAS (VB)
Jan PENRIS (VB)

possibilité d'exercer son droit d'action devant le tribunal du travail dans les soixante jours civils suivant l'envoi de sa candidature ou son entretien d'embauche enregistré. Il s'indique de limiter ce droit d'action dans le temps afin d'en assurer l'effectivité.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Hoofdstuk II, afdeling I van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, opgeheven bij de wet van 10 mei 2007, wordt hersteld in de volgende lezing:

“Afdeling I. Antwoordplicht op schriftelijke en mondelinge sollicitaties

Art. 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

“sollicitant”: “de natuurlijke persoon die zijn kandidatuur stelt met het oog op een indienstneming voor een bepaalde arbeidsplaats”;

“sollicitatie”: “de schriftelijke of mondelinge kandidatuurstelling met het oog op een indienstneming voor een bepaalde arbeidsplaats”.

Art. 3. § 1. De werkgever bij wie de sollicitant zijn kandidatuur hetzij schriftelijk, hetzij mondeling heeft ingediend, brengt schriftelijk de sollicitant op de hoogte van de beslissing die ten aanzien van diens sollicitatie werd genomen.

Deze beslissing wordt elektronisch, per brief of per aangetekende brief verzonden binnen een termijn van eenentwintig kalenderdagen na ontvangst van de sollicitatie of vanaf het sollicitatiegesprek.

§ 2. Bij een mondelinge sollicitatie wordt door de werkgever een attest van verschijning opgemaakt, getuigd door beide partijen en bevattende de datum van het gesprek, de volledige naam, de hoedanigheid van de werkgever of zijn afgevaardigde en de naam en het adres van de sollicitant.

Art. 4. De sollicitant oefent zijn vorderingsrecht uit voor de arbeidsrechtbank binnen zestig kalenderdagen na het verzenden van de sollicitatie indien het gaat om een schriftelijke sollicitatie of na zijn gesprek bij de werkgever indien het gaat om een mondelinge sollicitatie.

Art. 5. Onder voorbehoud van de toepassing van artikel 269 en artikelen 271 tot 274 van het Strafwetboek

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

La section première de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, abrogée par la loi du 10 mai 2007, est rétablie dans la rédaction suivante:

“Section première. Obligation de répondre aux candidatures écrites et orales

Art. 2. Pour l'application de la présente section, il faut entendre par:

“candidat”: “la personne physique qui pose sa candidature en vue d'obtenir un emploi donné”;

“candidature”: “la candidature écrite ou orale posée en vue d'obtenir un emploi donné”.

Art. 3. § 1^{er}. L'employeur auprès duquel le candidat a posé sa candidature, que ce soit par écrit ou oralement, informe le candidat par écrit de la décision prise à l'égard de sa candidature.

Cette décision est envoyée par voie électronique, par simple courrier ou par lettre recommandée à la poste dans les vingt et un jours civils qui suivent la réception de la candidature ou l'entretien d'embauche.

§ 2. En cas de candidature orale, l'employeur établit une attestation de présentation, signée par les deux parties et contenant la date de l'entretien, le nom complet et la qualité de l'employeur ou de son préposé ainsi que le nom et l'adresse du candidat.

Art. 4. Le candidat exerce son droit d'action devant le tribunal du travail dans les soixante jours civils qui suivent l'envoi de sa candidature s'il s'agit d'une candidature écrite, ou son entretien auprès de l'employeur s'il s'agit d'une candidature orale.

Art. 5. Sous réserve de l'application de l'article 269 et des articles 271 à 274 du Code pénal, sont punis d'un

worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand of met een geldboete van 26 tot 500 euro:

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die artikel 3 niet naleven;

2° al wie namens de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers artikel 3 niet naleven.”

1 oktober 2015

Filip DEWINTER (VB)
Barbara PAS (VB)
Jan PENRIS (VB)

emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une amende de 26 à 500 euros:

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne respectent pas l'article 3;

2° tous ceux qui au nom de l'employeur, ses préposés ou mandataires ne respectent pas l'article 3.”

1^{er} octobre 2015