

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2024

19 augustus 2024

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**

(ingediend door mevrouw Anja Vanrobaeys)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2024

19 août 2024

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 Anja Vanrobaeys)

SAMENVATTING

Om het actieve zoekgedrag van werkzoekenden te behouden en te stimuleren is het bijzonder belangrijk dat werkzoekenden respons krijgen op hun sollicitatie.

Daarom stellen de indieners voor dat werkgevers die een vacature hebben elke sollicitant schriftelijk antwoorden.

RÉSUMÉ

Pour entretenir et stimuler chez les demandeurs d'emploi la volonté de rechercher activement du travail, il est capital que ceux-ci reçoivent une réponse lorsqu'ils font acte de candidature.

Les auteurs proposent dès lors que les employeurs, qui ont un poste vacant au sein de leur entreprise, soient tenus de répondre par écrit à chaque candidat

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 55 0085/001.

Werkzoekenden hebben, wanneer zij aanspraak willen maken op een werkloosheidsuitkering, in principe de plicht om actief op zoek te gaan naar werk en beschikbaar te zijn op de arbeidsmarkt. De arbeidsreglementering voorziet bovendien in zware sancties wanneer een uitkeringsgerechtigde werkzoekende een passende dienstbetrekking weigert. Deze verplichtingen gelden gedurende de volledige periode van werkloosheid.

Arbeidsmarkt- en werkloosheidsonderzoek wijzen uit dat de kans op het vinden van een job afneemt, naarmate de werkloosheidsduur stijgt. Ook het zoekgedrag van de werkloze verandert doorgaans tijdens de periode van werkloosheid. Na een aantal mislukte sollicitaties ontstaat er als het ware een beschermingsreflex tegen mislukkingen waardoor een minder actief sollicitatiegedrag wordt geregistreerd. Op deze manier komt de werkzoekende in een vicieuze cirkel terecht: hoe minder de werkzoekende aan sollicitaties deelneemt, hoe kleiner de kans zal zijn dat hij wordt uitgenodigd voor een job. Dit mechanisme doet de duurtijd van de individuele werkloosheid oplopen en doet de jobkansen nog meer slinken. Dergelijke processen worden vooral toegeschreven aan de groep werkzoekenden die men dikwijls bestempelt als “ontmoedigden” in de werkloosheid.

De arbeidsmarktbegeleiders hebben als taak werkzoekenden bij te staan in de ontwikkeling van een efficiënt zoekgedrag naar een geschikte job. Dit houdt onder meer in dat men de werkzoekende aanleert om gericht te solliciteren naar die vacatures waar men normaliter een kans op slagen heeft. De belangrijkste uitdaging voor de arbeidsbemiddelaars bestaat er echter in om werkzoekenden blijvend te motiveren het zoekgedrag niet terug te schroeven na een reeks mislukte sollicitaties.

Om dit actieve zoekgedrag te behouden en te stimuleren is het bijzonder belangrijk dat de werkzoekende respons krijgt op zijn sollicitatie. 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.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 55 0085/001.

S'ils veulent prétendre à une allocation de chômage, les demandeurs d'emploi ont en principe le devoir de rechercher activement du travail et de se tenir disponibles sur le marché de l'emploi. La réglementation relative au travail prévoit, de surcroît, de lourdes sanctions lorsque le demandeur d'emploi indemnisé refuse un emploi qui répond à son profil. Ces obligations sont valables pendant toute la période de chômage.

Des études menées sur le marché de l'emploi et le chômage montrent que les chances de trouver un emploi diminuent à mesure que la durée du chômage augmente. De même, le comportement du chômeur change généralement pendant la période de chômage. Après plusieurs candidatures sans résultat, il se crée une sorte de réflexe d'autoprotection contre les échecs, qui débouche sur une attitude moins proactive en matière de recherche d'emploi. Le demandeur d'emploi entre alors dans un cercle vicieux: moins le demandeur d'emploi participe à des procédures de recrutement, moins il aura de chances d'être invité à un entretien d'embauche. Ce mécanisme a pour effet d'accroître la durée du chômage et de réduire les chances de décrocher un emploi. On peut principalement attribuer de tels processus au groupe de demandeurs d'emploi que l'on qualifie souvent de “chômeurs découragés”.

Les accompagnateurs sur le marché du travail sont chargés d'aider les demandeurs d'emploi à adopter un comportement efficace de recherche d'un emploi adapté. À cet effet, ils apprennent notamment au chômeur à postuler de manière ciblée les emplois vacants qui sont normalement susceptibles d'offrir des chances de réussite. Le défi le plus important auquel sont confrontés les placeurs consiste cependant à motiver constamment les demandeurs d'emploi afin qu'ils continuent à chercher un emploi même s'ils ont posé plusieurs fois leur candidature sans résultat.

Si l'on veut entretenir et stimuler cette recherche active d'un emploi, il est particulièrement important que le demandeur d'emploi obtienne une réponse à sa candidature. 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.

Bovendien is het compleet onverantwoord dat sollicitanten volledig in het ongewisse blijven over het gevolg dat aan hun kandidatuurstelling wordt verleend. Het blijft een steeds terugkerende klacht dat een belangrijk deel van de werkgevers zich zelfs niet de moeite getroost om een schriftelijke of elektronische sollicitatie te beantwoorden. Dit getuigt niet enkel van een gebrek aan elementaire beleefdheid, maar heeft bovendien een bijzonder ontmoedigend effect op de werkzoekenden. Het niet beantwoorden van de sollicitatiebrieven bemoeilijkt bovendien niet enkel het werk van de bemiddelingsdiensten, maar heeft bovendien tot gevolg dat de werkzoekende het moeilijker krijgt om zijn arbeidsbereidheid en zijn actief zoekgedrag te bewijzen.

De sociale partners hebben in cao nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers, die werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 6 december 1983, een aantal gedragsnormen opgelegd aan werkgevers en sollicitanten in het kader van de werving- en selectieprocedure. Zo zijn de werkgevers, ingevolge artikel 9 van cao nr. 38, verplicht om sollicitanten die beantwoorden aan de in de werkaanbieding vermelde functie-eisen maar wiens sollicitatie niet in aanmerking werd genomen binnen een redelijke termijn van de ten aanzien van hen genomen beslissing schriftelijk op de hoogte te brengen. Nu deze bepaling, in tegenstelling tot de artikelen 1 tot 6 en 19 van cao nr. 38, niet algemeen verbindend werd verklaard, kunnen de werknemers zich bij een inbreuk niet op deze bepaling beroepen.

In de praktijk wordt vastgesteld dat deze bepaling niet volstaat om de werkgevers ertoe aan te zetten de antwoordplicht te respecteren. Nu het opleggen van de verplichting via een niet afdwingbare cao niet afdoende is gebleken, zijn wij van oordeel dat wetgevend dient te worden opgetreden. Met dit wetsvoorstel willen wij dan ook tegemoetkomen aan de intentie van de sociale partners geformuleerd in cao nr. 38.

Dit wetsvoorstel wil het principe afdwingen dat elke sollicitatie op een vacature binnen het tijdsbestek van één maand door de werkgever dient te worden beantwoord. Meestal zal het gaan om vacatures die de werkgever heeft geplaatst in een krant, in een tijdschrift of op een website of die hij heeft doorgegeven aan een bemiddelingsdienst. Maar ook indien de werkgever de vacature niet heeft bekendmaakt, is de wet van toepassing. De werkgever beantwoordt de sollicitatie per gewone brief, per aangetekende brief of elektronisch. De wet is ook van toepassing bij mondelinge sollicitaties. Voor de sollicitant rijst dan wel een groter probleem van bewijslast. Indien de werkgever de bepalingen omtrent de antwoordplicht niet naleeft, zal de sollicitant zich tot de arbeidsrechtbank kunnen wenden. De werkgever zal

De plus, il est totalement injustifiable que les candidats demeurent dans l'incertitude la plus totale en ce qui concerne la suite donnée à leur candidature. Les demandeurs d'emploi se plaignent fréquemment du fait qu'une grande partie des employeurs ne se donnent même pas la peine de répondre à une candidature écrite ou électronique. Cela témoigne non seulement d'un manque de politesse élémentaire, mais cela est également particulièrement décourageant pour les demandeurs d'emploi. De plus, l'absence de réponse aux lettres de candidature complique non seulement le travail des services de placement, mais a également pour effet que le demandeur d'emploi éprouve plus de difficultés à prouver qu'il a la volonté de travailler et de rechercher activement un emploi.

Dans la CCT n° 38 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs, conclue au sein du Conseil national du travail le 6 décembre 1983, les partenaires sociaux ont imposé une série de normes de conduite aux employeurs et aux candidats dans le cadre de la procédure de recrutement et de sélection. Ainsi, les employeurs sont obligés, en vertu de l'article 9 de la CCT n° 38, d'informer les candidats qui répondent aux exigences de la fonction mentionnées dans l'offre d'emploi mais dont la candidature n'a pas été retenue, de la décision prise à leur égard dans un délai raisonnable et par écrit. Cependant, maintenant que cette disposition, contrairement aux articles 1^{er} à 6 et 19 de la CCT n° 38, n'a pas été rendue obligatoire, les employés ne peuvent invoquer cette disposition en cas d'infraction.

Dans la pratique, force est de constater que cette disposition ne suffit pas pour inciter les employeurs à respecter l'obligation de réponse. L'imposition de l'obligation par le biais d'une CCT non contraignante s'étant avérée inopérante, nous estimons qu'il est temps de légiférer. La présente proposition de loi vise donc à concrétiser l'intention formulée par les partenaires sociaux dans la CCT n° 38.

La présente proposition de loi tend conférer une force contraignante au principe selon lequel l'employeur est tenu de répondre à toute candidature à une offre d'emploi dans un délai d'un mois. En règle générale, il s'agira d'offres d'emploi que l'employeur a placées dans un journal, dans une revue ou sur un site internet ou qu'il a transmises à un service de médiation. Toutefois, la loi est applicable même lorsque l'employeur n'a pas publié l'offre d'emploi. L'employeur répond à la candidature par simple lettre, par lettre recommandée ou par courriel. La loi s'applique également en cas de candidature orale, même si, dans ce cas, le problème de la charge de la preuve se pose pour le candidat. Si l'employeur ne respecte pas les dispositions relatives à l'obligation de réponse, le candidat pourra s'adresser au tribunal

voor elke inbreuk kunnen worden veroordeeld. De regels omtrent de bewijsvoering zijn deze van het gemene recht.

Aangezien de beoogde maatregelen dienen ter bevordering van de tewerkstelling worden ze ingevoegd in de bestaande wet van 13 februari 1998 tot bevordering van de tewerkstelling.

Om te verhinderen dat de werkgever tot in de eeuwigheid alles zou hoeven bij te houden omtrent de werving en selectie naar aanleiding van een vacature, wordt voorgesteld om het vorderingsrecht van de sollicitant te beperken tot zes maanden na het versturen van de sollicitatie. De kans op een nuttig gevolg van de vordering wordt nadien bijzonder klein geacht.

Anja Vanrobaeys (Vooruit)

du travail. Toute infraction de l'employeur sera passible d'une condamnation. Les règles relatives à la charge de la preuve sont celles du droit commun.

Étant donné que les mesures proposées visent à promouvoir l'emploi, elles sont insérées dans la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.

Pour empêcher que l'employeur ne doive conserver éternellement tous les documents relatifs au recrutement et à la sélection qui ont fait suite à la vacance d'emploi, nous proposons de limiter le droit d'action du candidat à six mois à compter de l'envoi de la candidature. La probabilité que l'action ait une suite utile au-delà de ce délai est jugée particulièrement faible.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

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 als volgt:

“Afdeling I. Antwoordplicht op sollicitaties

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

“sollicitant”: “de natuurlijke persoon die zijn kandidatuur stelt met het doel voor een arbeidsplaats in dienst te worden genomen”;

“sollicitatie”: “de schriftelijke of mondelinge kandida-
tuurstelling met het doel voor een arbeidsplaats in dienst te worden genomen”.

Art. 3. De werkgever bij wie de sollicitant zijn kandidatuur heeft ingediend, brengt schriftelijk de sollicitant op de hoogte van de beslissing die ten aanzien van hem werd genomen.

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

Art. 4. De sollicitant oefent zijn vorderingsrecht uit voor de arbeidsrechtbank binnen zes maanden na het verzenden van de sollicitatie indien het gaat om een schriftelijke sollicitatie of zijn aanbieding 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 worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 euro of met een van die straffen alleen:

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

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

Art. 2. Pour l'application de la présente section, il y a lieu d'entendre par:

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

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

Art. 3. L'employeur auprès duquel le candidat a posé sa candidature informe le candidat par écrit de la décision prise à son encontre.

Cette décision est envoyée par voie électronique, par simple courrier ou par lettre recommandée à la poste dans les trente jours civils qui suivent la réception de la candidature.

Art. 4. Le candidat exerce son droit d'action devant le tribunal du travail dans les six mois qui suivent l'envoi de sa candidature s'il s'agit d'une candidature écrite, ou dans les six mois qui suivent son offre de service à 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 emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 euros ou d'une de ces peines seulement:

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

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

16 juli 2024

Anja Vanrobaeys (Vooruit)

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

16 juillet 2024