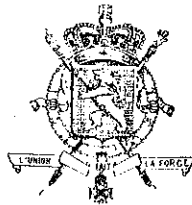


ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 38

Séance du mardi 6 décembre 1983.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT
LE RECRUTEMENT ET LA SELECTION DE TRAVAILLEURS.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 38 CONCERNANT
LE RECRUTEMENT ET LA SELECTION DE TRAVAILLEURS.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Considérant qu'il est souhaitable d'élaborer un régime établissant les droits et les obligations des employeurs et des candidats pendant les procédures de recrutement et de sélection ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique ;
- les organisations nationales de Classes moyennes, agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des Classes moyennes,
- "De Belgische Boerenbond",
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles,

recrutement : l'ensemble des activités effectuées, par ou au nom de l'employeur, relatives à l'annonce d'un emploi vacant.

sélection : l'ensemble des différentes démarches effectuées par ou au nom de l'employeur en vue d'engager du personnel.

Commentaire.

Les notions de recrutement et de sélection comprennent également les activités effectuées en vue de constituer une réserve de recrutement.

CHAPITRE III - DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET DE SELECTION DES TRAVAILLEURS.

1. Frais de la procédure de sélection.

Article 3.

Les frais afférents aux épreuves et examens organisés dans le cadre de la procédure de sélection sont à charge de l'employeur s'il les a ordonnés.

Commentaire.

Cet article vise à éviter que les candidats ne doivent supporter eux-mêmes les frais des épreuves et examens qui sont effectués dans le cadre de la procédure de sélection. Il s'agit plus particulièrement de tests et examens qui sont effectués à la demande de l'employeur par des experts.

D'autre part, cet article ne porte pas atteinte aux dispositions du Règlement général pour la protection du travail relatives aux compétences des médecins du travail.

2. Remise d'une attestation.

Article 4.

Si un candidat, soumis au contrôle en matière de chômage, participe à une épreuve de sélection, l'employeur est tenu de remettre au candidat qui le demande 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.

Commentaire.

Conformément à l'article 76, 4° de l'arrêté ministériel du 4 juin 1964 relatif au chômage, le chômeur est dispensé de se présenter au contrôle communal lorsque son absence est incontestablement justifiée par la recherche d'un emploi pendant les heures de contrôle. Dans ce cas, l'intéressé doit produire une attestation de l'employeur indiquant l'heure à laquelle il s'est présenté et le cas échéant le motif pour lequel il ne fut pas engagé.

Le présent article vise à imposer à l'employeur l'obligation de remettre une telle attestation lorsqu'un chômeur candidat s'est présenté chez l'employeur afin de participer à une épreuve de sélection et s'il a demandé cette attestation.

3. Remise des documents.

Article 5.

Lorsqu'un candidat n'est pas retenu, l'employeur met à la disposition de celui-ci, pendant un délai raisonnable, les documents joints à sa candidature.

Commentaire.

Il arrive que le candidat envoie à l'employeur, conjointement avec sa lettre de candidature, certains documents pour lesquels il a encouru des frais tels que copies de diplômes, de certificats, de publications, de lettres de recommandations, photographies, etc.

L'employeur doit tenir ces documents à la disposition du candidat pendant un délai raisonnable, si la candidature de ce dernier n'est pas retenue, afin que le candidat puisse les utiliser pour de prochaines candidatures.

4. Remise de documents timbrés et certifiés conformes.

Article 6.

La remise de copies de diplômes, de certificats, d'attestations et d'autres documents, timbrés et certifiés conformes ne peut être exigée par l'employeur qu'à l'issue de la procédure de sélection.

Commentaire.

La remise de copies timbrées et certifiées conformes de documents peut entraîner de nombreux frais pour le candidat.

C'est pourquoi, de telles copies ne peuvent être exigées que lorsque le candidat a la certitude d'être engagé.

Le fait que des copies certifiées conformes ne peuvent être exigées dès le début n'enlève pas à l'employeur la possibilité de demander des copies ordinaires. En effet, pour certaines fonctions, il importe que l'employeur dispose dès le départ de certaines garanties.

CHAPITRE IV - ENGAGEMENTS DES PARTIES SIGNATAIRES QUANT AU
RESPECT DES REGLES DE CONDUITE RELATIVES AU
RECRUTEMENT ET A LA SELECTION.

Article 7.

Les parties signataires s'engagent à user de leur autorité auprès de leurs membres afin qu'ils respectent, en matière de recrutement et de sélection, les règles de conduite telles qu'elles sont déterminées dans les articles 8 à 18.

1. Information du candidat.

Article 8.

L'employeur fournit aux candidats des informations suffisantes concernant l'emploi qu'il offre.

L'offre d'emploi doit contenir les indications suivantes :

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

c.c.t. n° 38.

Commentaire :

- a. Le candidat doit recevoir de l'employeur les renseignements nécessaires pouvant lui être utiles afin de pouvoir se faire une idée de l'emploi offert et de prendre à cet égard une décision justifiée.
- b. Lorsque l'employeur annonce la vacance d'un emploi, il est tenu de fournir un minimum d'informations.

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

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

En outre, le candidat doit aussi pouvoir se faire une idée de l'entreprise dans laquelle l'emploi offert devra être exercé (activité de l'entreprise).

Il importe également au candidat de savoir s'il entre dans les intentions de l'employeur de constituer une réserve de recrutement. Dans ce cas, l'employeur doit indiquer, dans l'offre d'emploi, les éléments devant permettre aux candidats de se rendre compte qu'il s'agit d'une réserve de recrutement.

Enfin, il convient également d'informer le candidat du mode de postulation.

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.

2. Egalité de traitement.

Article 10.

L'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire.

Commentaire.

Pendant la procédure, l'employeur doit traiter tous les candidats de manière égale. Il ne peut faire de distinction sur la base d'éléments personnels lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent. Ainsi l'employeur ne peut en principe faire de distinction sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la nationalité, des convictions politiques ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation.

Dans ce domaine, il est rappelé que sont applicables les dispositions de la loi du 4 août 1978 réglant l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

3. Respect de la vie privée.

Article 11.

La vie privée des candidats doit être respectée lors de la procédure de sélection. Cela implique que des questions sur la vie privée ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction.

Commentaire.

La vie privée des candidats doit être respectée. Ceci s'applique non seulement à l'employeur mais également aux personnes, telles que psychologues et médecins, qui participent, au nom de ce dernier, aux activités de sélection.

4. Traitement confidentiel des données.

Article 12.

Toutes les informations concernant le candidat sont traitées de manière confidentielle par l'employeur.

5. Devoirs du candidat.

Article 13.

Le candidat est tenu de collaborer de bonne foi à la procédure de sélection et de fournir toutes les données nécessaires quant à son passé professionnel et les études qu'il a effectuées, lorsqu'elles ont un rapport avec la nature et les conditions d'exercice de la fonction.

Commentaire.

Le candidat doit fournir toutes les données nécessaires quant à son passé professionnel et les études qu'il a effectuées lorsqu'elles ont un rapport avec la nature et les conditions d'exercice de la fonction.

Le fait qu'un candidat aurait une formation ou une qualification supérieures à celles qui seraient requises ne peut constituer un motif pour refuser sa candidature.

Article 14.

Le candidat s'abstiendra de divulguer les données confidentielles dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de la procédure de recrutement et de sélection.

6. Durée de la procédure de sélection.

Article 15.

La procédure de sélection doit se dérouler dans un délai raisonnable.

Commentaire.

L'employeur doit veiller à ce qu'il ne s'écoule pas inutilement un délai trop important entre la publication de l'emploi à conférer et la décision relative à l'engagement éventuel. Les diverses phases de la procédure doivent se dérouler dans un délai raisonnable.

7. Travail à l'essai.

Article 16.

Si la procédure de sélection comprend des travaux productifs à titre d'épreuve pratique, ceux-ci ne peuvent durer plus longtemps qu'il n'est nécessaire pour tester les capacités du candidat.

8. Frais de déplacement.

Article 17.

L'employeur organise la sélection de telle sorte que les déplacements des candidats soient limités dans la mesure du possible.

Commentaire.

On ne peut exiger du candidat qu'il fasse des déplacements trop fréquents. C'est pourquoi il convient, lors de l'organisation de la procédure de sélection, de s'efforcer de grouper dans la mesure du possible les divers tests, épreuves, examens et interviews.

9. Offres d'emplois à des fins publicitaires.

Article 18.

L'offre d'emplois fictifs à des fins publicitaires n'est pas autorisée.

Commentaire.

Lors de la publication d'une offre d'emploi, il doit être établi qu'un emploi est réellement vacant. Il est en effet injustifié que des emplois soient offerts uniquement dans le but de faire de la publicité pour l'entreprise.

CHAPITRE V - DUREE, REVISION ET DENONCIATION.

Article 19.

La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements ; les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le six décembre mil neuf cent quatre-vingt-trois.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique.

P. ARETS.

Pour les organisations des Classes moyennes.

M. MORESCO.

Pour "De Belgische Boerenbond", la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole belge.

A. LUYTEN.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

R. VAN DEPOELE.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

G. GOGNE.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

A. COLLE.

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 les articles 1 à 6 inclus ainsi que l'article 19 de la présente convention soient rendus obligatoires par arrêté royal.
