

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad waarbij de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd van de artikelen 1 tot 6 evenals van artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers;

Gelet op het advies van de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend worden verklaard de artikelen 1 tot 6 evenals artikel 19 van de, als bijlage, overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de werving en selectie van werknemers.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 11 juli 1984.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE

—

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38
van 6 december 1983
betreffende de werving en selectie van werknemers

HOOFDSTUK I.

Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel normen in verband met de werving en de selectie van werknemers vast te stellen en de verbintenissen van de ondertekenende partijen in verband met de naleving van een aantal gedragsregels dienaangaande te bepalen.

HOOFDSTUK II. — Toepassingsgebied en definities

Art. 2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient te worden verstaan onder :

Werkgever : de natuurlijke of rechtspersoon die een oproep richt tot de arbeidsmarkt opdat kandidaten naar een openstaande arbeidplaats zouden solliciteren.

Vu la demande du Conseil national du Travail de rendre obligatoire les articles 1er à 6 ainsi que l'article 19 de la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs;

Vu l'avis du Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. Sont rendus obligatoires les articles 1er à 6 ainsi que l'article 19 de la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 11 juillet 1984.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE

—

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 38
du 6 décembre 1983
concernant le recrutement et la sélection des travailleurs

CHAPITRE I.

Portée de la convention collective de travail

Article 1er. Cette convention collective de travail a pour objectif de fixer des normes concernant le recrutement et la sélection de travailleurs et de définir les engagements des parties signataires quant au respect d'un certain nombre de règles de conduite.

CHAPITRE II. — Champ d'application et définitions

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

Employeur : la personne physique ou morale qui fait appel au marché de l'emploi pour que des candidats postulent un emploi vacant.

Sollicitant : de natuurlijke persoon, die zijn kandidatuur stelt naar aanleiding van een werkaanbieding met het doel voor de aangeboden arbeidsplaats te worden in dienst genomen.

Werving : het geheel van de activiteiten, door of namens de werkgever uitgevoerd, met betrekking tot het bekendmaken van een openstaande arbeidsplaats.

Selectie : het geheel van de onderscheiden stappen door of namens de werkgever gedaan, met het oog op de indienstneming van personeel.

Commentaar.

De begrippen werving en selectie omvatten ook de activiteiten, uitgevoerd met het oog op het aanleggen van een wervingsreserve.

HOOFDSTUK III. — *Plichten van de werkgever in verband met werving en selectie van werknemers*

1. Kosten van de selectieprocedure.

Art. 3. De kosten van examens en onderzoeken, verricht in het raam van een selectieprocedure, zijn voor rekening van de werkgever, indien hij daartoe de opdracht heeft gegeven.

Commentaar.

Dit artikel strekt ertoe te vermijden dat de sollicitant zelf de examens en onderzoeken die binnen het kader van de selectieprocedure worden verricht, zou moeten bekostigen. Het gaat hierbij meer bepaald om testen en onderzoeken, die in opdracht van de werkgever, door deskundigen worden uitgevoerd.

Anderdeels doet dit artikel geen afbreuk aan de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming in verband met de bevoegdheden van de arbeidsgeneesheren.

2. Overhandiging van een bewijschrift.

Art. 4. Indien een sollicitant, die onderworpen is aan de werklozencontrole, aan een selectie-onderzoek deelneemt, is de werkgever ertoe gehouden op verzoek van de sollicitant een bewijschrift te overhandigen waarop de datum en het uur van het bezoek wordt vermeld alsook desgevallend de reden waarom hij niet wordt in dienst genomen.

Commentaar.

Krachtens artikel 76, 4^o van het ministerieel besluit van 4 juni 1964 inzake werkloosheid wordt de werkloze ervan ontslagen zich ter gemeentelijke controle aan te bieden wanneer zijn afwezigheid onbetwistbaar gewettigd is door het zoeken gedurende de controle-uren naar een betrekking. De belanghebbende moet in dat geval een bewijschrift van de werkgever voorleggen waarop het uur van het bezoek wordt vermeld en desgevallend de reden van zijn niet-aanwerving.

Onderhavig artikel strekt ertoe de werkgever de verplichting op te leggen een dergelijk bewijschrift te overhandigen, wanneer een werkloze sollicitant zich voor een selectie-onderzoek bij de werkgever heeft aangeboden en wanneer de sollicitant dat bewijschrift heeft gevraagd.

3. Teruggave van de bescheiden.

Art. 5. De werkgever houdt de stukken die aan de sollicitatie zijn toegevoegd, gedurende een redelijke termijn, ter beschikking van de sollicitant, indien deze wordt afgewezen.

Candidat : la personne physique qui, à la suite d'un offre d'emploi, pose sa candidature en vue d'obtenir l'emploi visé dans cette offre.

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 matière de recrutement et de sélection des travailleurs*

1. Frais de la procédure de sélection.

Art. 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.

Art. 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^o 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.

Art. 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.

Commentaar.

Het gebeurt dat de sollicitant aan de werkgever samen met zijn sollicitatiebrief bepaalde stukken toezendt, waarvoor hij een aantal kosten heeft moeten doen, zoals bijvoorbeeld afschriften van diploma's, getuigschriften, publicaties, referenties, foto's en dergelijke meer.

Indien de sollicitant wordt afgewezen, moet de werkgever die stukken gedurende een redelijke termijn ter beschikking houden, daar die door de sollicitant bij volgende sollicitaties nuttig kunnen worden gebruikt.

4. Overlegging van gezegelde en eensluidend verklaarde bescheiden.

Art. 6. De overlegging van gezegelde en eensluidend verklaarde afschriften van diploma's, getuigschriften, attesten en andere stukken mag door de werkgever enkel worden gevraagd na afloop van de selectieprocedure.

Commentaar.

De aflevering van gezegelde en eensluidend verklaarde afschriften van stukken kan voor de sollicitant heel wat kosten meebrengen.

Daartoe mogen dergelijke afschriften slechts worden gevraagd wanneer de sollicitant zekerheid heeft te zullen worden aangeworven.

Het feit dat er aanvankelijk geen eensluidend verklaarde afschriften mogen worden gevraagd, ontnemt de werkgever niet de mogelijkheid om gewone afschriften te vragen. Voor bepaalde functies kan het immers van belang zijn dat de werkgever van meet af aan over bepaalde waarborgen beschikt.

HOOFDSTUK IV. — *Verbintenissen van de ondertekenende partijen in verband met de naleving van gedragsregels met betrekking tot de werving en de selectie*

Art. 7. De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan bij hun leden hun gezag aan te wenden opdat zij de gedragsregels in verband met de werving en de selectie van werknemers zouden naleven, zoals die regels zijn vastgesteld in de artikelen 8 tot 18.

1. Informatie aan de sollicitant.

Art. 8. De werkgever verstrekt aan de sollicitanten volgende informatie in verband met de arbeidsplaats die hij aanbiedt.

De werkaanbieding moet de navolgende gegevens bevatten :

- de aard van de functie;
- de eisen om de functie uit te oefenen;
- de plaats waar de functie verricht moet worden, behalve indien zulks vooraf niet kan worden vastgesteld of indien het gaat om functies die niet aan een bepaalde plaats van tewerkstelling gebonden zijn;
- desgevallend, de bedoeling een wervingsreserve aan te leggen;
- de wijze waarop gesolliciteerd kan worden.

Commentaar.

a) De sollicitant moet van de werkgever de nodige inlichtingen ontvangen die van belang kunnen zijn om zich een beeld te vormen van de aangeboden betrekking, om dienaangaande een verantwoorde beslissing te kunnen nemen.

b) Wanneer de werkgever de openstaande betrekking bekendmaakt, dient hij een minimum aan informatie te verschaffen.

Zo dient hij de sollicitant in te lichten over de aard van de functie en over de eisen die gesteld worden om ze uit te oefenen, zoals bijvoorbeeld het opleidingsniveau, de ervaring en de verantwoordelijkheden.

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.

Art. 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 règles de conduite relatives au recrutement et à la sélection*

Art. 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.

Art. 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.

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.

In principe dient de werkgever ook informatie te verstrekken over de plaats waar de functie vervuld zal moeten worden. Deze verplichting geldt evenwel niet wanneer de plaats van tewerkstelling niet kan worden vastgesteld, hetzij omwille van het feit dat die plaats op het ogenblik van de werkaanbieding nog niet gekend is, meer bepaald bij het aanleggen van een wervingsreserve, hetzij omwille van het feit dat het gaat om een functie, waarvan de uitoefening niet aan een bepaalde plaats gebonden is (zoals bijvoorbeeld in geval van een handelsvertegenwoordiger).

Voorts moet de sollicitant zich eveneens een idee kunnen vormen van de onderneming, waar de aangeboden betrekking zal moeten worden uitgeoefend (bedrijvigheid van de onderneming).

Voor de sollicitant is het verder van belang te weten of het in de bedoeling ligt van de werkgever een wervingreserve aan te leggen. In dat geval moet de werkgever bij het bekendmaken van de werkaanbieding aan de sollicitanten de elementen verschaffen, die hen toelaten zich daar rekenschap van te geven.

Tenslotte dient informatie te worden meegedeeld over de wijze waarop de sollicitant zijn kandidatuur moet stellen.

Art. 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.

2. Gelijke behandeling.

Art. 10. De aanwervende werkgever mag de sollicitanten niet op een discriminerende wijze behandelen.

Commentaar.

De werkgever moet tijdens de procedure alle sollicitanten gelijk behandelen. Daarbij mag hij geen onderscheid maken op grond van persoonlijke elementen, wanneer deze geen verband houden met de functie of met de aard van de onderneming, behalve indien zulks wettelijk wordt vereist of toegelaten. Zo mag de werkgever in principe geen onderscheid maken op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke stand, ziekteverleden, nationaliteit, politieke of levensovertuiging en lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie.

Dienaangaande wordt in herinnering gebracht dat de bepalingen van de wet van 4 augustus 1978 die de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen regelt, van toepassing zijn.

3. Eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

Art. 11. De persoonlijke levenssfeer van de sollicitant zal bij de selectieprocedure worden geëerbiedigd. Zulks impliceert dat vragen over het privéleven slechts verantwoord zijn indien zij relevant zijn wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

Commentaar.

De persoonlijke levenssfeer van de sollicitanten moet gerespecteerd worden. Dit geldt niet alleen voor de werkgever maar ook voor de personen, die namens hem aan de selectiewerkzaamheden deelnemen, zoals bijvoorbeeld de psychologen en de geneesheren.

4. Vertrouwelijke behandeling van de gegevens.

Art. 12. Alle inlichtingen betreffende de sollicitant worden door de werkgever vertrouwelijk behandeld.

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 12. Toutes les informations concernant le candidat sont traitées de manière confidentielle par l'employeur.

5. Plichten van de sollicitant.

Art. 13. De sollicitant is ertoe gehouden om te goeder trouw aan de selectie-procedure mee te werken en alle noodzakelijke gegevens over beroeps- en studieverleden te verschaffen, wanneer deze betrekking hebben op de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

Commentaar.

De sollicitant moet alle noodzakelijke gegevens over zijn beroeps- en studieverleden verstrekken, wanneer deze gegevens verband houden met de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

Het feit dat een sollicitant een opleiding heeft genoten of een kwalificatie bezit, die hoger zijn dan deze die voor de uit te oefenen functie vereist worden, mag geen reden zijn om zijn sollicitatie te weigeren.

Art. 14. De sollicitant mag geen ruchtbaarheid geven aan de vertrouwelijke gegevens waarvan hij kennis zou hebben gekregen naar aanleiding van de procedure van werving en selectie.

6. Duur van de selectieprocedure.

Art. 15. De selectieprocedure moet binnen een redelijke termijn verlopen.

Commentaar.

De werkgever dient er zorg voor te dragen dat er niet onnodig veel tijd verloopt tussen de bekendmaking van de te begeven betrekking en de beslissing in verband met de eventuele indienstneming. De onderscheiden fasen van de procedure moeten binnen een redelijke termijn worden afgehandeld.

7. Proefarbeid.

Art. 16. Indien de selectieprocedure een produktieve praktische proef omvat, mag deze proef niet langer duren dan nodig om de bekwaamheid van de sollicitant te testen.

8. Verplaatsingskosten.

Art. 17. De werkgever richt de selectie derwijze in dat de verplaatsingen van de sollicitanten zoveel mogelijk worden beperkt.

Commentaar.

Van de sollicitant mogen geen al te frekwente verplaatsingen worden gevraagd. Daartoe dient er bij de inrichting van de selectieprocedure naar gestreefd de onderscheiden tests, proeven, examens en interviews zo veel mogelijk te groeperen.

9. Publicitaire werkaanbiedingen.

Art. 18. Het aanbieden van fictieve arbeidsplaatsen om publicitaire redenen is niet toegelaten.

Commentaar.

Bij het bekendmaken van een werkaanbieding moet het vaststaan dat er werkelijk een arbeidsplaats openstaat. Het is immers onverantwoord dat er betrekkingen worden aangeboden enkel en alleen om reclame te maken voor de onderneming.

HOOFDSTUK V. — *Duur, herziening en opzegging*

Art. 19. Onderhavige overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

5. Devoirs du candidat.

Art. 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 aux 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 aux 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.

Art. 14. Le candidat s'abstiendra de divulguer des 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 de possible les divers tests, épreuves, examens et interviews.

9. Offres d'emplois à des fins publicitaires.

Art. 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. — *Durée, révision et dénonciation*

Art. 19. La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt, moet de redenen van de opzegging bekendmaken en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenissen aan deze, binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 11 juli 1984.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE

N. 84 — 1423

19 JUNI 1984. — Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 9 maart 1965 houdende vaststelling van de voorwaarden van vergoeding der verstrekkingen inzake functionele revalidatie en apparatuur op het gebied van de sociale reclussing van de minder-validen (1)

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Gelet op het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale reclussing van de minder-validen, inzonderheid op artikel 69, laatste lid;

Gelet op het ministerieel besluit van 9 maart 1965 houdende vaststelling van de voorwaarden van vergoeding der verstrekkingen inzake functionele revalidatie en apparatuur op het gebied van de sociale reclussing van de minder-validen, gewijzigd bij het ministerieel besluit van 19 september 1967;

Gelet op het advies van de Raad van Beheer van het Rijksfonds voor sociale reclussing van de minder-validen;

Gelet op het advies van de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, gewijzigd bij de wet van 9 augustus 1980;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat het hoogdringendheid is de maatregelen vereist door de deficittaire financiële situatie van het Rijksfonds voor sociale reclussing van gehandicapten te nemen en zo hen toelaat de hen toevertrouwde opdrachten zo goed mogelijk uit te voeren.

Besluit :

Artikel 1. Artikel 3, laatste lid, van het ministerieel besluit van 9 maart 1965 houdende vaststelling van de voorwaarden van vergoeding der verstrekkingen inzake functionele revalidatie en apparatuur op het gebied van de sociale reclussing van de minder-validen, gewijzigd bij het ministerieel besluit van 19 september 1967, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Het bedrag van de ten laste van de minder-valide of van zijn familie gelaten tegemoetkomingen wordt beperkt tot :

4 000 F per burgerlijk jaar voor de verstrekkingen inzake functionele revalidatie;

1 000 F per burgerlijk jaar voor de verstrekkingen van apparatuur.

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Koninklijk besluit van 5 juli 1963, *Belgisch Staatsblad* van 13 juli 1963.

Ministerieel besluit van 9 maart 1965, *Belgisch Staatsblad* van 23 maart 1965.

Ministerieel besluit van 19 september 1967, *Belgisch Staatsblad* van 6 oktober 1967.

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.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 11 juillet 1984.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE

F. 84 — 1423

19 JUIN 1984. — Arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 9 mars 1965 déterminant les conditions d'indemnisation des prestations de réadaptation fonctionnelle et d'appareillage en matière de reclassement social des handicapés (1)

Le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Vu l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés, notamment l'article 69, dernier alinéa;

Vu l'arrêté ministériel du 9 mars 1965 déterminant les conditions d'indemnisation des prestations de réadaptation fonctionnelle et d'appareillage en matière de reclassement social des handicapés, modifié par l'arrêté ministériel du 19 septembre 1967;

Vu l'avis du Conseil de gestion du Fonds national de reclassement social des handicapés;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1er, modifié par la loi du 9 août 1980;

Vu l'urgence,

Considérant qu'il y a lieu de prendre de toute urgence, les mesures nécessitées par la situation financière déficitaire du Fonds national de reclassement social des handicapés et ainsi lui permettre de poursuivre au mieux l'exécution des missions qui lui sont confiées,

Arrête :

Article 1er. L'article 3, dernier alinéa, de l'arrêté ministériel du 9 mars 1965 déterminant les conditions d'indemnisation des prestations de réadaptation fonctionnelle et d'appareillage en matière de reclassement social des handicapés, modifié par l'arrêté ministériel du 19 septembre 1967, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le montant des interventions mises à charge du handicapé ou de sa famille est limité à :

4 000 F par année civile pour les prestations de réadaptation fonctionnelle;

1 000 F par année civile pour les prestations d'appareillage.

(1) Références au *Moniteur belge* :

Arrêté royal du 5 juillet 1963, *Moniteur belge* du 13 juillet 1963.

Arrêté ministériel du 9 mars 1965, *Moniteur belge* du 23 mars 1965.

Arrêté ministériel du 19 septembre 1967, *Moniteur belge* du 6 octobre 1967.