

MISE AU TRAVAIL - ENGAGER SÉLECTION ET RECRUTEMENT

- **EN BREF**

La principale règle en matière de sélection et de recrutement concerne l'égalité de traitement et la non discrimination. D'autres règles sont également fixées : certaines sont **contraignantes** (en gras) ; d'autres constituent des règles de conduite que les partenaires sociaux signataires de la CCT n°38 demandent à leurs membres de respecter.

- **ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET NON DISCRIMINATION**

CCT n°38, art.2bis ; CCT n°95

L'employeur, dans toutes les phases de la relation de travail, a l'obligation de respecter le principe d'égalité de traitement. Cela signifie qu'il doit s'abstenir de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation.

Cette règle s'applique également dans la phase de recrutement et de sélection. Un « code de conduite » récemment annexé à la CCT n°38 va même plus loin, en encourageant les employeurs à faire des efforts pour une participation renforcée des groupes à risques au marché du travail. Ce code de conduite donne aux employeurs une série de pistes et de directives en ce sens.

- **AUTRES RÈGLES**

CCT n°38

Offre d'emploi (art.8)

L'offre d'emploi devrait au minimum contenir : la nature de la fonction, les exigences (niveau de formation, expérience, responsabilités... et les conditions éventuelles liées au subventionnement !), le lieu de travail s'il est connu, la façon de poser sa candidature (courrier, mail, ...), et le cas échéant le fait qu'il s'agit de constituer une réserve de recrutement.

Frais de la procédure (art.3 et 5, art.17)

Les frais de la procédure de recrutement et de sélection sont à charge de l'employeur. Les frais de déplacement des candidats sont à leur charge mais l'employeur est invité à regrouper les épreuves pour limiter les déplacements. **Il est également tenu de mettre à disposition des candidats non retenus** les photos, copies, autres documents annexés à la candidature et qu'ils souhaiteraient réutiliser dans leur recherche d'emploi.

Informations demandées au candidat (art.6, 11 et 12)

L'employeur doit respecter la vie privée des candidats et ne peut leur poser des questions relatives à leur vie privée que si elles sont pertinentes au regard de la nature et des conditions d'exercice de la fonction. Il est également invité à traiter de manière confidentielle les données transmises.

L'employeur ne peut exiger de copies certifiées conformes mais bien une copie lisible des diplômes, attestations ou autres documents requis. Il peut également demander au candidat de produire l'original du document.

Information des candidats non retenus (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 devraient être informés par écrit dans un délai raisonnable.

Attestation de présence (art.4)

L'employeur doit fournir 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.

Délai raisonnable (art.15)

L'employeur est invité à tenir la procédure de recrutement et de sélection dans un délai raisonnable.

Travaux productifs (art.16)

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

Devoirs du candidat (art.13 et 14)

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.

Il s'abstiendra de divulguer des données confidentielles dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de la procédure de recrutement et de sélection

- **RÉFÉRENCES LÉGALES**



M.B.	
CCT n° 38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs	
CCT n° 95 concernant l'égalité de traitement dans toutes les phases de la relation de travail	
Sur la non-discrimination dans les relations de travail et plus largement, voir aussi :	30/05/2007

- loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination
- loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

- **OUTILS, FORMULAIRES ET DOCUMENTS**



- Code de conduite annexé à la CCT n° 38, relatif à l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection des travailleurs