

KONINKRIJK BELGIË



NATIONALE ARBEIDSRAAD

---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 38.

-----

Zitting van dinsdag 6 december 1983.

-----

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE WERVING  
EN SELECTIE VAN WERKNEMERS.

-----

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 38 BETREFFENDE  
DE WERVING EN SELECTIE VAN WERKNEMERS.

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de  
collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Overwegende dat het wenselijk is een regeling op te  
zetten betreffende de rechten en verplichtingen van de werkgevers  
en van de sollicitanten tijdens de procedures van werving en selec-  
tie;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties  
van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen,
- de nationale middenstandsorganisaties, erkend overeenkomstig de  
wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de Middenstand,
- de Belgische Boerenbond,
- "La Fédération nationale des unions professionnelles agricoles",

- "l'Alliance agricole belge",
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

in de Nationale Arbeidsraad op 6 december 1983 navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

#### 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.

##### Artikel 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 arbeidsplaats zouden solliciteren.

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.

Artikel 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 op de Arbeidsbescherming in verband met de bevoegdheden van de arbeidsgeneesheren.

## 2. Overhandiging van een bewijsschrift.

### Artikel 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 bewijsschrift te overhandigen waarop de datum en het uur van het bezoek worden vermeld alsook desgevallend de reden waarom hij niet wordt in dienst genomen.

### Commentaar.

Krachtens artikel 76, 4<sup>o</sup> 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 bewijsschrift 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 bewijsschrift te overhandigen, wanneer een werkloze sollicitant zich voor een selectie-onderzoek bij de werkgever heeft aangeboden en wanneer die sollicitant dat bewijsschrift heeft gevraagd.

## 3. Teruggave van de bescheiden.

### Artikel 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.

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 eensluitend verklaarde bescheiden.

Artikel 6.

De overlegging van gezegelde en eensluitend 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 eensluitend 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 eensluitend 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.

Artikel 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.

Artikel 8.

De werkgever verstrekt aan de sollicitanten voldoende 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 b.v. het opleidingsniveau, de ervaring en de verantwoordelijkheden.

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 b.v. ingeval 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 wervingsreserve 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.



### 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.

### 2. Gelijke behandeling.

### Artikel 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.

Artikel 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 b.v. de psychologen en de geneesheren.

4. Vertrouwelijke behandeling van de gegevens.

Artikel 12.

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

5. Plichten van de sollicitant.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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 be-geven betrekking en de beslissing in verband met de eventuele in-dienstneming. De onderscheiden fasen van de procedure moeten bin-nen een redelijke termijn worden afgehandeld.

7. Proefarbeid.

Artikel 16.

Indien de selectieprocedure een produktieve praktische proef omvat, mag deze proef niet langer duren dan nodig om de be-kwaamheid van de sollicitant te testen.

DIETS BUREAU DIETS BUREAU

## 8. Verplaatsingskosten.

### Artikel 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.

### Artikel 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.

### Artikel 19.

Onderhavige overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

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 bekend maken en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel op zes december negentienhonderddrieëntachtig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen.

P. ARETS.

Voor de Middenstandsorganisaties.

M. MORESCO.

Voor de Belgische Boerenbond.

La Fédération nationale des unions professionnelles agricoles en l'Alliance agricole belge.

A. LUYTEN.

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België.

R. VAN DEPOELE.

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond.

G. GOGNE.

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

A. COLLE.

-----

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.

-----