

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 38 VAN 6 DECEMBER 1983 BETREFFENDE DE  
WERVING EN SELECTIE VAN WERKNEMERS, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NR. 38 BIS VAN 29 OKTOBER 1991, NR. 38 TER  
VAN 17 JULI 1998, NR. 38 QUATER VAN 14 JULI 1999 EN  
NR. 38 QUINTES VAN 21 DECEMBER 2004**

-----

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 selectie ;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers .....

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

[Afdeling 1 - Gelijke behandeling] (1)

[Artikel 2 bis

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

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, ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging en lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie, seksuele geaardheid, handicap.] (2)

[Afdeling 2 - Kosten en documenten] (3)

### 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.

-----

- (1) Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 ter van 17 juli 1998 (artikel 1).
- (2) Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38 ter van 17 juli 1998 (artikel 2) en 38 quater van 14 juli 1999 (artikel 1).
- (3) Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 ter van 17 juli 1998 (artikel 3).

### Commentaar

Krachtens artikel 76, 4° 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 werkgever mag de sollicitant niet vragen om gezegelde en eensluitend verklaarde afschriften van diploma's, getuigschriften, attesten en andere stukken over te maken. De werkgever kan de sollicitant wel vragen om een goed leesbare kopie van het originele document te overhandigen.

In geval van twijfel over de waarachtigheid van de voorgelegde of opgestuurde kopie kan de werkgever de sollicitant verzoeken om het voorleggen van het origineel document.

#### Commentaar

In de optiek van administratieve vereenvoudiging hebben de federale overheid, gewesten en gemeenschappen met ingang van 31 maart 2004 de verplichting afgeschaft om eensluitend verklaarde afschriften voor te leggen aan hun overheidsdiensten. Een goed leesbare kopie van het originele document volstaat.

Bij analogie worden werkgevers gevraagd dezelfde maatregel toe te passen voor sollicitanten.

Het feit dat er geen eensluitend verklaarde afschriften mogen worden gevraagd, ontnemt de werkgever niet de mogelijkheid om tijdens de selectieprocedure gewone goed leesbare afschriften te vragen. Net zoals de overheden kan de werkgever in geval van twijfel over de waarachtigheid van de voorgelegde of opgestuurde kopie om de voorlegging van het origineel document vragen.] (1)

----

(1) Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 quinquies van 21 december 2004 (artikel 1).

## 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, dat moet de sollicitant binnen een redelijke termijn daarvan verwittigd worden.

## 2. Gelijke behandeling

### Artikel 10

[.....] (1)

## 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.

-----

(1) Aldus opgeheven door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 ter van 17 juli 1998 (artikel 5).

### 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 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

### Artikel 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

### 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 negentienhonderd drieëntachtig.

x            x            x

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.

-----