

## Deontologische code commissie Projectsourcing

### 1. INLEIDING

Projectsourcing biedt heel wat oplossingen voor de actuele noden op onze arbeidsmarkt en kan zo een belangrijke bijdrage leveren aan de economie en aan de door de overheid geformuleerde doelstelling om te evolueren naar een hoge werkzaamheidsgraad:

- Projectsourcing geeft een impuls aan leren en ontwikkelen. Zo ondersteunt het de 'reskilling emergency' en faciliteert het het intreden op de arbeidsmarkt en het nadien inzetbaar blijven;
- Projectsourcing faciliteert transities en biedt een antwoord op de krapte op de arbeidsmarkt;
- Projectsourcing biedt kansen aan alle diversiteitsgroepen;
- ...

Gezien de meerwaarde van projectsourcing voor de arbeidsmarkt en bijgevolg voor de economie en de maatschappij, engageert onze sector zich om een voortrekkersrol te vervullen door het voortdurend verbeteren van onze kwaliteit en het streven naar state-of-the-art werkgeverschap. Dit realiseren we onder andere door middel van structurele opleiding en professionalisering van onze medewerkers, het bevorderen van duurzame werkprocessen en het garanderen van een veilige werkomgeving, het aannemen van een proactieve rol met betrekking tot actuele maatschappelijke kwesties zoals diversiteit en inclusie, het stimuleren van (technologische) innovatie in onze processen, de uitwisseling van kennis binnen onze sector. Het correct naleven van de wetgeving is uiteraard vanzelfsprekend in dit engagement.

Elk lid gaat akkoord met deze ambities door het onderschrijven van deze code, verbindt zich er toe de bepalingen ervan na te leven en verwijst naar deze verbintenis in zijn communicaties en/of overeenkomsten met opdrachtgevers, onderaannemers en werknemers.

Dit engagement stelt Federgon, als vertegenwoordigende instantie, in staat om de belangen van de sector optimaal te behartigen bij al onze stakeholders, inclusief bij wetgevers en overheidsinstanties.

## **2. CORRECT NALEVEN VAN DE WETGEVING**

### **2.1 Beroepsbekwaamheid**

- 2.1.1 De leden beschikken over de nodige bedrijfsstructuur en over de nodige know-how om tegemoet te komen aan de kwaliteitsvereisten, opgenomen in deze code.
- 2.1.2 Zij aanvaarden alleen opdrachten waarvoor zij over de vereiste kennis en organisatiemogelijkheden beschikken. De leden hebben wel steeds de mogelijkheid om een beroep te doen op een externe partner.
- 2.1.3 De leden wenden al de kennis, ervaring, expertise en capaciteiten van hun bedrijf zo goed mogelijk aan voor elke opdracht die zij aanvaard hebben. Zij verstrekken hun opdrachtgevers, werknemers en onderaannemers alle informatie die nuttig en noodzakelijk is voor een correcte beeldvorming van de diensten, verleend door hun bedrijf.

### **2.2 De opdrachten en de uitvoering ervan**

- 2.2.1 **Aanvaarding van de opdracht**  
Om de kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen en het imago van de ondernemingen van de sector te bevorderen, is het aangewezen dat de leden zich gedragen conform het Burgerlijk Wetboek op basis waarvan zij aansprakelijk kunnen gesteld worden voor alle gedragingen die aan een ander schade berokkenen. Meer specifiek zal een lid zich onthouden van het bewust proberen te verbreken van andermans vooraf bestaande overeenkomst, waardoor één van de partijen bij die overeenkomst haar eerder aangegane verbintenissen niet meer zou kunnen naleven.
- 2.2.2 **Beschrijving van de opdracht**  
In de overeenkomsten voor het verlenen van diensten die de leden opstellen, beschrijven ze op een zeer nauwkeurige manier, en met zo veel mogelijk details, de inhoud van de opdracht en de precieze taken die nodig zijn om ze te vervullen, alsook de middelen en instrumenten die aan de dienstverleners zullen worden bezorgd.

De leden zullen ervoor zorgen dat zij van de opdrachtgever alle informatie ontvangen die nodig is voor het goed uitvoeren van de opdracht en deze aan hun werknemers en/of onderaannemers bezorgen.

### 2.2.3 Uitvoering van de opdracht

- De leden sluiten vooraf een schriftelijke overeenkomst met hun opdrachtgevers en eventueel met de onderaannemers waar zij een beroep op doen. De voorwaarden tot samenwerking moeten in deze schriftelijke overeenkomsten bepaald worden, en minstens de volgende punten bevatten:
  - de beschrijving van de opdracht en de vereiste kennis en vaardigheden voor de uitvoering ervan;
  - de uitvoeringsmodaliteiten van de opdracht;
  - de vertrouwelijkheid van de gegevens;
  - de voorwaarden tot ontbinding van de overeenkomst;
  - de facturatiebasis;
  - de wetgeving van toepassing op de overeenkomst;
  - de bevoegde rechtbanken in geval van een geschil;
  - in de mate van het mogelijke de verwijzing naar deze deontologische code.
- Opdat er een klimaat van vertrouwen zou heersen tussen de opdrachtgever en het lid, en met het oog op het optimaal uitvoeren van de opdracht, is het aangewezen dat de leden clausules m.b.t. de mogelijkheden inzake toegelaten externe samenwerking, niet-concurrentie en niet-afwervingsbedingen in hun overeenkomsten opnemen. De leden kunnen ook, zo nodig, clausules inzake niet-concurrentie en niet-afwijking opnemen in de overeenkomsten die ze sluiten met hun werknemers.
- Gelet op het principe van wederzijds vertrouwen is het aangewezen dat de leden zich ertoe verbinden de werknemers van de opdrachtgever niet actief te benaderen om bij hen voor een gelijkaardige functie in dienst te treden zolang de leden met deze specifieke opdrachtgever een commerciële relatie onderhouden, tenzij de wens voor functieverandering van de medewerker zelf uitgaat.
- De leden stellen ten behoeve van hun opdrachtgevers duidelijke, transparante en voldoende gedetailleerde facturen op.
- De partijen duiden elk een "single point of contact" (SPOC)/projectleider aan die toeziet op de goede uitvoering van de wederzijdse contractuele verplichtingen en die optreedt als gesprekspartner voor de dagelijkse communicatie tussen de partijen. De leden evalueren geregeld de lopende opdrachten, in overleg met de SPOC/projectleiders. Zij passen eventueel de opdracht aan, of de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het uitvoeren ervan.
- Als de in de overeenkomst opgenomen opdracht niet langer kan worden uitgevoerd wegens gewijzigde omstandigheden, dan nemen de leden contact met de

opdrachtgever om, mits wederzijds akkoord, de uitvoeringsmodaliteiten van de opdracht aan te passen aan de gewijzigde omstandigheden.

- Federgon heeft richtlijnen<sup>1</sup> opgesteld met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens, die door de Gegevensbeschermingsautoriteit werden goedgekeurd. De leden verbinden zich ertoe deze richtlijnen te respecteren. Dit document kan worden aangewend om aan te tonen dat projectsourcing-bedrijven de GDPR correct toepassen en voldoen aan de verplichtingen.

### **2.3 Health & safety**

- De leden zorgen ervoor dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en dat hem bij een ongeval de eerste hulp verstrekt kan worden.
- De leden handelen proactief in overeenstemming met de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (arbeidsveiligheid, bescherming van de gezondheid van de werknemer, psychosociale belasting, ergonomie, arbeidshygiëne, enz.). Opdat duurzame tewerkstelling wordt gegarandeerd, voeren de leden een proactief en strategisch welzijnsbeleid dat in de mate van de mogelijke rekening houdt met de noden en verwachtingen van de werknemers. Het welzijn van de medewerker wordt beschouwd als een prioriteit binnen de organisatie en veronderstelt de medewerking en betrokkenheid van het management en de werknemers zelf.

### **2.4 Vertrouwelijkheid**

- De informatie waar de leden kennis van hebben via een opdrachtgever, werknemer of onderaannemer wordt met de grootst mogelijke discretie behandeld.
- De leden verbinden zich er toe om vertrouwelijke informatie, die hen reeds in de fase vóór het sluiten van de overeenkomst of in het kader van de opdracht, uitdrukkelijk of impliciet wordt meegedeeld, discreet te behandelen.
- De leden verbinden zich ertoe de vertrouwelijkheidsclausules, die van toepassing zijn in hun overeenkomsten, te vermelden.

---

<sup>1</sup> [20190181 - 20181867 Richtlijnen GDPR Projectsourcing.pdf](#)

### **3. STREVEN NAAR STATE-OF-THE-ART WERKGEVERSCHAP**

We streven als sector naar voortdurende groei en kwaliteit, het is dus van belang dat elk lid zich definieert als een werkgever van de toekomst - een plek waar talent zich ontwikkelt, innovatie bloeit en het welzijn van de werknemers centraal staat. In dat opzicht engageren de leden zich om een state-of-the-art werkgeversvisie te creëren.

#### **3.1 Talent development**

De leden engageren zich via de implementatie van een talentstrategie de werknemers in staat te stellen hun talenten op een duurzame wijze te ontwikkelen. In dat kader investeren de leden in processen die de betrokkenheid en participatie van hun werknemers stimuleren zoals via leren en ontwikkelen (opleidingen, training on the job, coaching enzovoort), maar ook in het managen van talent via investering in management- en leiderschapsontwikkeling.

#### **3.2 Inclusief werkgeverschap**

- De leden streven naar een diverse en inclusieve werkomgeving waarin iedereen met respect en waardigheid wordt behandeld.
- De leden tolereren geen enkele vorm van discriminatie. In dit kader nemen de leden de nodige maatregelen om discriminatie te voorkomen of indien nodig te stoppen.
- De leden zorgen ervoor dat het discriminatiebeginsel wordt gerespecteerd ten aanzien van de werknemers en tussen hen onderling, maar ook door derden ten aanzien van de werknemers. Van klanten wordt ook verwacht dat ze zich gedragen conform de bepalingen van het non-discriminatiebeginsel. Indien nodig verbinden de leden zich ertoe om mee te delen dat zij geen rekening zullen houden met vragen of wensen van discriminerende aard, bijvoorbeeld in klantenrelaties.
- De leden waken erover om doorheen alle bedrijfsprocessen op te treden als een inclusieve werkgever. Een inclusieve werkgever zorgt voor een werkomgeving waar werknemers en onderaannemers zichzelf kunnen zijn, erbij horen en waar ook iedereen zich zo voelt. De leden erkennen dat de voordelen hiervan legio zijn: inclusie zorgt voor behoud van talent, minder verzuim en gelukkige en productieve werknemers.

#### **3.3 Duurzaamheid**

De leden dragen duurzaamheid in de mate van het mogelijke ook uit in hun dienstverlening. Zij engageren zich door hun eigen bedrijfsvoering zo duurzaam mogelijk te maken en hun verantwoordelijkheid op te nemen voor de impact van hun activiteiten.

### 3.4 Ethisch ondernemen

- De leden passen de principes van “corporate governance” toe. Zij verbinden zich ertoe de geldende regelgeving volledig na te leven, met bijzondere aandacht voor artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, zoals voor het laatst gewijzigd door de programmawet van 27 december 2012. Conform dit artikel behouden de leden de verantwoordelijkheid en het gezag waarover ze als werkgever beschikken over de werknemers die ze aanwerven.
  
- De leden verbinden zich ertoe de sociale wetgeving nauwgezet toe te passen op hun werknemers. Ze bevestigen dat enkel zij, in hun hoedanigheid van werkgever, instructies kunnen geven aan de medewerkers waarmee ze met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, op het vlak van:
  - het aanwervingsbeleid (procedures, interviews, selectie- en aanwervingscriteria);
  - het beleid inzake loon- en arbeidsvoorwaarden, volgens de regels opgenomen in het bevoegd paritair comité waaronder het ressorteert;
  - de controle op het vorderen van de werkzaamheden en de rapportering met het oog op deze controle;
  - het beleid inzake opleiding, met uitzondering van de opleidingen die noodzakelijk zijn voor het verwezenlijken van de opdracht, en die eigen zijn aan de opdrachtgevers;
  - de controle van de arbeidstijd en het bepalen van de overuren, pauzes of eventuele dagen compensatierust;
  - het toelaten en rechtvaardigen van afwezigheden (ziekte, klein verlet, vakantie, ...);
  - het beleid inzake disciplinaire straffen en ontslag;
  - de evaluatie- en functioneringsgesprekken;
  - de bestanddelen van de functie.

De leden besteden ook bijzondere aandacht aan de fiscale, sociale, boekhoudkundige en handelsbepalingen.

- De leden passen eerlijke handelspraktijken toe, die stroken met de gebruiken in de sector, in hun relaties met de opdrachtgevers en met hun onderaannemers.
  
- De hoedanigheid van lid impliceert wederzijds respect tussen de leden.
  
- De leden en hun personeel verbinden zich ertoe om, in het kader van de opdrachten die worden uitgevoerd, alle wetten, technische regels en erkende normen, alsook deze deontologische code correct toe te passen. Als de houding van een opdrachtgever of

van een onderaannemer strijdig is met dit principe, dan vragen de leden hem deze aan te passen.

- De leden verbinden zich ertoe niets te ondernemen dat op welke manier ook het aanzien en de waardigheid van de sector schade kan toebrengen.
- Eerlijke concurrentie: de leden verbinden er zich uitdrukkelijk toe niets te ondernemen, onder welke vorm ook, dat uitdrukkelijk of impliciet zou neerkomen op kartelvorming, in de zin van de regelgeving inzake mededinging.

#### **4. BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID**

**4.1** De leden verbinden zich ertoe een afdoende (d.w.z. in verhouding tot de risico's verbonden aan de betrokken activiteiten) verzekering burgerlijke aansprakelijkheid af te sluiten voor rechtstreekse schade, eventueel veroorzaakt door hun werknemers. Onrechtstreekse schade die daaruit voortvloeit, is niet noodzakelijk gedekt.

**4.2** De leden sluiten zelf een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid af voor rechtstreekse schade veroorzaakt door hun onderaannemers of vergewissen zich ervan dat deze beschikken over een dergelijke verzekering.

#### **5. KLACHTENBEHANDELING**

**5.1** De leden verbinden zich ertoe hun werknemers informatie te verstrekken over het bestaan van de ombudsdienst van Federgon. De ombudsdienst werkt op basis van een welbepaalde procedure die de leden kennen en aanvaarden.

**5.2** De leden verbinden zich ertoe de klachten van klanten/werknemers die ze ontvangen te allen tijde grondig te onderzoeken, ze te behandelen met de nodige objectiviteit, erop te antwoorden en dit antwoord te motiveren, en de noodzakelijke rechtzettingen uit te voeren als deze gerechtvaardigd blijken. De leden gaan ook het engagement aan dat de persoon die de klacht indient daar geen nadelige gevolgen van ondervindt.

De leden verbinden zich er ook toe een register bij te houden voor de klachten van de werknemers die ze ontvangen. Ze tekenen er de klacht in op, alsook de indiener en het gevolg dat eraan werd gegeven.