

CODE DE DÉONTOLOGIE

Préambule

Le présent Code de déontologie a été élaboré afin de garantir un haut niveau de qualité de services des entreprises adhérentes dans l'intérêt des bénéficiaires de ces services (entreprises utilisatrices et travailleurs intérimaires).

Il s'applique aux membres de FEDIL Employment Services (en abrégé FES), c'est-à-dire aux entreprises adhérentes, leurs dirigeants et leur personnel.

Les membres de FES s'engagent à adopter un comportement éthique respectueux de la personne humaine, de sa diversité et à en garantir son intégrité¹.

Les membres de FES s'engagent à développer l'image de FES par des actes en tous points conformes à la législation du travail, de la sécurité sociale et du droit de la concurrence.

En outre, les membres de FES, dans le but d'être valorisés par un label de qualité et d'être distingués positivement sur le marché du travail intérimaire luxembourgeois, s'engagent à respecter et à appliquer sans restriction les dispositions qui suivent.

Partie 1re : Rapports entre les membres et FES

Les membres de FES s'engagent à honorer leurs obligations statutaires, à s'acquitter de leur cotisation annuelle, à participer ou à se faire représenter lors de chaque assemblée générale, respectivement réunion, de manière à permettre à la profession d'évoluer positivement.

Les membres participent dans la mesure de leurs moyens aux initiatives et engagements (formations, collaborations, ...) décidés par l'assemblée générale, respectivement le conseil d'administration de FES conformément aux dispositions statutaires.

A des fins statistiques et afin d'aider les membres dans leur gestion d'entreprise, FES demandera des informations commerciales ou financières que les membres s'engagent à communiquer dans les délais imposés. La garantie de la plus grande confidentialité sera apportée au traitement de ces données.

¹ Voir annexe : Charte de la diversité au sein des entreprises membres de FES



Les membres s'engagent au travers de leurs actes quotidiens envers leur personnel, leurs clients, les administrations, les salariés intérimaires et, d'une manière générale, dans toutes leurs relations, à défendre l'image de FES, ainsi que ses actions. Ils s'abstiendront de jugements négatifs à l'encontre des membres, des actions et des initiatives de FES.

De même, ils s'abstiendront de toute opération dite de « portage » consistant à couvrir une période pendant laquelle l'entreprise « portée » n'a pas encore (ou plus) tout ou partie des autorisations nécessaires à l'exercice de l'activité de travail intérimaire. La pratique de « portage » se substitue dans ce cas à une autorisation non encore délivrée, prolongée voire retirée.

Partie 2 : Rapports entre les membres de FES

L'affiliation à FES doit permettre d'avoir des relations harmonieuses entre membres. Cela passe notamment par le respect d'autrui et des principes suivants :

- *la courtoisie est toujours de rigueur ;*
- *pas de dénigrement auprès de tiers extérieurs, de délation, de diffusion d'informations ne pouvant pas être prouvées ou n'ayant pas de rapport avec l'activité représentée par FES et pouvant porter préjudice à un ou plusieurs de ses membres et, en général, toute pratique qui n'est pas dans le cadre d'une concurrence qui se doit d'être loyale. Ce principe s'applique tant pour la communication interne qu'externe ;*
- *partage d'informations et solidarité avec les autres membres notamment en cas de problèmes rencontrés avec des entreprises, des administrations ou des tiers et de nature à menacer le secteur ou un de ses membres ;*
- *abstention de pratiques de débauchage de personnel intérimaire sous contrat ;*
- *non débauchage actif de personnel permanent.*

Partie 3 : Aspects juridiques

FES s'engage à :

- *informer et rappeler la législation en vigueur ;*
- *mettre tout en œuvre afin d'empêcher toute action, négociation ou pratique frauduleuse qui aurait pour but ou conséquence de favoriser, développer ou constituer une entente illicite et/ou violant les règles de la concurrence.*



FES s'efforce de rassembler et de tenir à disposition de ses membres toute information d'ordre légal ou réglementaire ainsi que les textes des conventions collectives publiés. Elle recommande les informations minimales devant apparaître sur les contrats de mission et de mise à disposition, ainsi que sur les fiches de salaire des intérimaires.

En cas de non-respect des règles, FES se réserve le droit d'appliquer une sanction disciplinaire et, le cas échéant, d'agir par voie légale en cas de manquement grave à la législation en vigueur.

Partie 4 : Rapports des membres avec les institutions

Les organismes visés ici sont :

*le Ministère du travail et de l'emploi,
l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM),
l'Inspection du travail et des mines,
les services de santé au travail,
le Centre commun de la sécurité sociale,
l'Association des assurances contre les accidents,
la Caisse nationale de santé,
l'Administration des contributions,
l'Administration de l'enregistrement et des domaines,
les syndicats représentatifs,
ainsi que tout autre organisme concerné par le travail intérimaire.*

De manière globale, les membres respecteront strictement la législation en vigueur et adopteront une attitude de parfaite transparence.

De manière plus spécifique ceci revient à dire qu'envers :

- le Ministère du travail et de l'emploi : les membres souhaitent œuvrer dans le sens d'une réelle plate-forme de discussion « pouvoirs publics / secteur travail intérimaire ». Les besoins et souhaits mutuels trouvent ici un lieu d'expression. Les membres de FES transmettent en temps utile les documents et informations demandés pour la prorogation des autorisations ;*
- l'Agence pour le développement de l'emploi : volonté de faire vivre la convention conclue entre l'ADEM et FES; efforts particuliers aussi pour mettre au travail des demandeurs d'emploi inscrits l'Agence pour le développement de l'emploi ;*



- *l'Inspection du travail et des mines : transparence et réactivité par rapport aux informations demandées ;*
- *les services de santé au travail : volonté de mise à jour des visites médicales. Par souci d'efficacité, FES recommande à ses membres l'affiliation auprès du Service de santé au travail de l'industrie – STI ;*
- *le Centre commun de la sécurité sociale : tenue parfaitement à jour et complète des affiliations et déclarations ainsi que des formalités de détachement ;*
- *l'Association d'assurances contre les accidents: développement d'une réelle politique de prévention contre les accidents de travail. Attitude de rapidité et de transparence lors de demandes d'informations ;*
- *la Caisse nationale de santé : transparence et application des procédures légales sans détournement de la finalité de celles-ci. Les membres transmettent et veillent à faire transmettre rapidement par les intérimaires les documents exigés ;*
- *l'Administration des contributions et l'Administration de l'enregistrement et des domaines : déclarations complètes, correctes et dans les délais impartis ;*
- *les syndicats représentatifs : FES tend à développer une attitude de dialogue et d'ouverture par rapport au monde syndical et ce, dans l'intérêt de toutes les parties concernées (intérimaires, permanents et patronat).*

Partie 5 : Sanctions

Si un membre est en contravention avec les engagements précités ou porte atteinte à la réputation ou à l'image d'un membre respectivement de FES elle-même, il pourra se voir retirer sa qualité de membre conformément aux dispositions statutaires et à la procédure ci-après :

- *convocation de l'/des intéressé(s) par lettre recommandée avec accusé de réception par le conseil d'administration ;*
- *audition des intervenants, lesquels pourraient se faire assister par un conseiller de leur choix, dans le respect du principe du contradictoire.*

Sur base des constats réalisés lors de l'audition des parties, des pièces produites et en fonction de la gravité des faits, le Conseil d'administration peut décider :

- *de prononcer un avertissement à l'égard du membre ayant contrevenu au présent code de déontologie ;*
- *l'exclusion temporaire du membre pour une durée à définir en fonction de la gravité des faits avec communication de l'exclusion temporaire*



aux autres membres. L'exclusion temporaire ne libère pas le membre concerné de ses obligations à l'égard de la fédération, mais ne lui donnera plus accès aux avantages résultant de son affiliation ;

- *de proposer à l'assemblée générale l'exclusion définitive du membre sans possibilité de remboursement au prorata de la cotisation annuelle et communication aux autres membres, respectivement aux instances concernées.*

Annexe : Charte de la diversité au sein des entreprises membres de FES