

CONDITIONS GENERALES

1. Les présentes conditions générales ont été établies conformément à la législation en vigueur, à savoir la loi du 24 juillet 1987 relative au travail intérimaire, au travail intérimaire et à la mise à disposition de travailleurs aux utilisateurs, y compris les conventions collectives de travail (CCT) applicables du Conseil national du travail (CNT) et de la Commission paritaire (CP) 322 sur le travail intérimaire, ainsi que la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques commerciales.
2. La mise à disposition de travailleurs intérimaires s'effectue dans les conditions convenues au moment de la candidature et selon les conditions générales suivantes, qui font partie intégrante du contrat conclu entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire et qui ont été établies conformément à la loi du 24 juillet 1987. Toute dérogation aux présentes conditions générales doit faire l'objet d'un accord écrit.
3. Les présentes conditions générales - et notamment l'article 20 - s'appliquent également dès que l'utilisateur confie une candidature à l'agence d'intérim et que l'agence d'intérim propose des candidats à l'utilisateur.
4. Conformément à la CCT 38 quater du 14/07/1999, l'agence de travail temporaire ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire ; par conséquent, l'utilisateur ne peut formuler dans son application que des critères pertinents pour l'emploi.
5. L'utilisateur s'engage à communiquer sans délai à l'agence de travail temporaire toutes les informations nécessaires au début et pendant la durée du contrat ainsi que toute modification, de préférence par écrit. Sans être exhaustif, c'est certainement le cas dans les cas suivants :
 - -Concernant le motif du recours au travail temporaire et la présence ou l'absence d'une délégation syndicale ;
 - -Sur les conditions de rémunération du personnel permanent, y compris les primes et avantages divers qui sont d'usage dans l'entreprise utilisatrice, ainsi que les modalités d'attribution ;
 - les activités, le poste de travail, la qualification professionnelle requise, le résultat des évaluations des risques, la surveillance médicale et les équipements de protection individuelle ;
 - Concernant les éventuelles situations de grève ou de lock-out ou d'autres formes de chômage temporaire ;
 - concernant un éventuel accident du travail ;
 - Toutes les informations doivent être fournies avant le début du détachement du travailleur temporaire ;
 - Concernant la présence ou l'absence tardive de travailleurs temporaires ;
 - Concernant le non-renouvellement d'une mission

L'utilisateur est seul responsable des conséquences découlant du défaut de communication de ces informations (en temps utile), ou de l'insuffisance ou de l'inexactitude des informations. Toutes les rectifications et/ou frais occasionnés par cette situation donneront lieu à une facturation supplémentaire à l'utilisateur.

6. Au début et pendant la durée du contrat, l'utilisateur s'engage à fournir par écrit à l'agence de travail temporaire toutes les informations nécessaires pour lui permettre de remplir ses obligations légales. Sans être exhaustif, cela s'applique certainement aux obligations de l'entreprise de travail intérimaire en matière de coûts appartenant à l'employeur.

Si l'utilisateur doit accorder le remboursement des frais dus à l'employeur, il doit présenter toutes les pièces justificatives nécessaires exigées par les autorités fiscales et de sécurité sociale.

En particulier, l'utilisateur doit remettre à l'agence de travail temporaire les documents suivants sur une base quotidienne/hebdomadaire ou mensuelle :

- Les documents comptables originaux ;
- Un résumé daté et signé de la nature des indemnités, précisant si ces frais sont nécessaires ou non à l'accomplissement de la mission, ainsi que la raison justifiant la nécessité de l'indemnité ;
- Une copie de la CCT de la commission paritaire industrielle à laquelle appartient l'entreprise utilisatrice, si le remboursement est effectué sur la base d'une CCT ;
- Une déclaration selon laquelle l'imputation forfaitaire des coûts au travailleur intérimaire convenue avec l'agence de placement est conforme à la décision antérieure sous-jacente ou à l'accord mutuel avec l'inspecteur des impôts ;
- Si, en revanche, l'utilisateur ne dispose pas d'une décision préalable ou d'un accord avec l'inspecteur des impôts, il déclare que l'indemnité forfaitaire de frais convenue avec l'agence de travail temporaire est conforme au régime de rémunération interne sous-jacent.

L'utilisateur s'engage également à informer par écrit l'agence de travail temporaire de toute modification du système interne de rémunération fixe.

L'utilisateur est seul responsable des conséquences découlant du défaut de communication de ces informations (en temps utile), ou de l'insuffisance ou de l'inexactitude des informations. Toutes les corrections et/ou frais occasionnés par cette situation donneront lieu à une facturation supplémentaire à l'utilisateur. L'agence de travail temporaire conserve le droit, en cas de défaut de communication (en temps utile), d'utiliser les informations fournies.

- 7.** L'utilisateur est responsable de l'application correcte des motifs et des délais du travail temporaire ; dans le cadre de ces motifs, il doit, dans les cas prévus par la loi, prévoir les autorisations et les notifications nécessaires concernant l'emploi de travailleurs temporaires.
- 8.** En aucun cas, l'entreprise de travail intérimaire n'est responsable des conséquences de l'absence et/ou du retard de ses travailleurs intérimaires.
- 9.** L'utilisateur ne peut recourir aux services de l'agence de travail temporaire en cas de chômage temporaire, de grève ou de lock-out dans son entreprise. Dans ce cas, l'utilisateur doit en informer immédiatement l'agence de travail temporaire par écrit. Le retrait obligatoire des travailleurs intérimaires dans ces cas ne donne pas lieu au versement d'une indemnité par l'agence de placement à l'utilisateur.
- 10.** Pendant la durée de l'emploi du travailleur intérimaire chez l'utilisateur, conformément à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987, l'utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la loi sur la réglementation et la protection du travail qui s'appliquent au lieu d'emploi. Il s'ensuit que l'utilisateur doit traiter les travailleurs intérimaires de la même manière que son personnel permanent, notamment en ce qui concerne la durée du travail, la réduction du temps de travail, la compensation, les pauses, les jours fériés, le travail du dimanche, le travail de nuit, le bien-être du travailleur intérimaire au travail, etc.
- 11.** La responsabilité civile prévue à l'article 1384, alinéa 3 du Code civil incombe à l'utilisateur. L'utilisateur est donc seul responsable de tous les dommages causés par le travailleur temporaire à des tiers. Il est recommandé de prévoir une "clause de travail temporaire" dans l'assurance responsabilité civile de l'utilisateur. L'agence de travail temporaire n'est pas non plus responsable des dommages causés par le travailleur temporaire à l'utilisateur pendant et du fait de son emploi chez l'utilisateur. La responsabilité de l'entreprise de travail temporaire n'est pas non plus engagée en cas de détérioration, de perte, de vol ou de disparition de matériel, d'argent ou de marchandises confiés au travailleur temporaire. La responsabilité de l'agence d'intérim en matière de sélection ne peut jamais être invoquée si l'utilisateur sélectionne lui-même les candidats intérimaires.

L'agence de travail temporaire n'est pas non plus responsable des prêts ou avances, en nature ou en espèces, que l'utilisateur aurait accordés au salarié temporaire. En outre, le remboursement des frais découlant de l'utilisation des téléphones à des fins privées, des repas pris au restaurant d'entreprise, des achats autorisés, etc. aura lieu sans la médiation de l'agence.

- 12.** Conformément à l'article 10 de la loi du 24/07/1987, les travailleurs intérimaires ont droit au même salaire brut, y compris les indexations et les augmentations conventionnelles, aux primes, aux chèques-repas et aux autres éléments du salaire que s'ils occupaient un emploi permanent. Sur la base de l'article 5 des présentes conditions générales, l'utilisateur doit communiquer ces données salariales à l'agence de travail temporaire. L'utilisateur est seul responsable des conséquences découlant de l'absence de fourniture de ces informations (en temps utile), ou de la fourniture incomplète ou incorrecte de ces informations. Toute correction et/ou frais occasionnés par cette situation entraînera une facturation supplémentaire à l'utilisateur.
- 13.** Le travailleur intérimaire bénéficie du même niveau de protection que les autres employés de l'entreprise en matière de sécurité et d'hygiène du travail. Le travailleur intérimaire ne peut effectuer que les travaux décrits dans la fiche de poste ou, si aucune fiche de poste n'est requise, dans les conditions commerciales particulières, plus précisément dans la description du poste, la qualification professionnelle requise et le résultat de l'évaluation des risques. Conformément à l'arrêté royal du 15 décembre 2010, l'utilisateur doit, dans les cas prévus, remplir la fiche de poste et la remettre à l'agence d'intérim avant le détachement du travailleur intérimaire. Lors de l'établissement de cette fiche de poste, l'entreprise utilisatrice doit prendre l'avis de son service de prévention et de son médecin du travail.

L'utilisateur est responsable en dernier ressort (conformément à l'article 11, 2° de l'AR 15/12/2010) de la mise à disposition des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle, ainsi que de leur nettoyage, de leur réparation et de leur maintien dans un état normal, prêt à l'emploi, même si un autre accord commercial pour leur livraison a été conclu avec l'agence de travail temporaire.

- 14.** En cas d'accident du travail subi par un travailleur temporaire, l'utilisateur, après avoir pris toutes les mesures d'urgence, avertit immédiatement l'agence de travail temporaire et fournit tous les renseignements nécessaires à l'établissement d'une déclaration d'accident. En cas de retard ou de manquement, l'utilisateur peut agir directement contre l'agence de travail temporaire.
- 15.** L'utilisateur est seul responsable du retour du contrat client signé et (de la supervision) du retour des déclarations de performance complétées et signées. A défaut, l'utilisateur ne pourra pas invoquer le défaut de signature à son détriment et l'entreprise de travail temporaire facturera à l'utilisateur le travail réellement effectué par le travailleur temporaire, le minimum étant le travail convenu contractuellement.
- 16.** En signant la déclaration de performance, l'utilisateur confirme l'exactitude de la performance déclarée et l'exécution du travail effectué par le travailleur intérimaire. Cette signature doit avoir lieu immédiatement après l'achèvement des prestations décrites sur la feuille de prestations concernée, afin que l'utilisateur ne soit en aucun cas empêché d'effectuer un paiement correct et fluide des salaires par l'agence de travail temporaire. L'utilisateur ne contestera pas la validité de la signature de ses employés ou agents.

En cas de traitement automatique des prestations, l'utilisateur est toujours d'accord avec les données relatives aux prestations telles qu'elles sont transmises automatiquement ou électroniquement à l'agence de travail temporaire, sauf accord écrit contraire. L'utilisateur est seul responsable en cas d'erreur dans la transmission automatisée.

17. La facturation se fait sur la base de :

- La prestation telle qu'elle figure sur les relevés de prestations ou telle qu'elle a été transmise par voie électronique par l'utilisateur, avec un minimum des heures demandées par l'utilisateur, sauf si un nombre d'heures inférieur a été effectué en raison de l'action exclusive du travailleur intérimaire et si l'obligation d'information prévue à l'article 5 des présentes conditions a été remplie ; en l'absence de déclarations d'exécution complétées et signées par l'utilisateur, la facturation a lieu sur la base du travail réellement effectué par le travailleur intérimaire, avec un minimum d'heures demandées par l'utilisateur ; dans ce contexte, il est tenu compte de toutes les heures de repos rémunérées et des jours de congé accordés par l'utilisateur à son personnel permanent, tels que les congés extra-légaux, les congés payés, les jours de pont, etc. , à laquelle le travailleur intérimaire a également droit, est également considérée comme une prestation et facturée à l'utilisateur comme telle.
- Le coefficient et/ou le taux conventionnel : ce coefficient et/ou ce taux sont unilatéralement augmentés par l'entreprise de travail temporaire en cas d'augmentation des cotisations patronales directes ou indirectes et de tous les autres facteurs éventuels déterminant le coût salarial réel ; ce taux est également unilatéralement augmenté par l'entreprise de travail temporaire en cas d'augmentation de la rémunération de base du travailleur temporaire suite à l'indexation des salaires et aux augmentations salariales conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice.
- Les autres composantes salariales prévues à l'article 11 des présentes conditions ;
- Les autres accords écrits sur les prix ;

Augmenté de la TVA applicable.

Pour les prestations particulières (telles que les heures supplémentaires, le travail en équipe, la nuit, les dimanches et jours fériés, etc.), le travailleur intérimaire est rémunéré conformément à la loi et/ou à la Convention collective de travail applicable dans l'entreprise utilisatrice. Le complément de salaire ainsi versé est facturé à l'utilisateur au même coefficient que celui appliqué au salaire de base du travailleur intérimaire ou que celui utilisé pour le calcul du taux.

- 18.** Toute réclamation concernant les factures doit parvenir à l'agence de travail intérimaire dans les huit jours calendaires suivant la date de la facture au moyen d'une lettre recommandée motivée. Passé ce délai, la plainte est irrecevable.
- 19.** Les factures de l'agence de travail temporaire sont payables à réception, nettes et sans escompte, sauf accord écrit contraire. En cas de paiement autre qu'en espèces, virement, prélèvement automatique ou chèque, les frais d'encaissement sont à la charge de l'utilisateur. En cas de non-paiement à réception de la facture, le montant facturé sera majoré, de plein droit et sans mise en demeure préalable, d'un taux d'intérêt correspondant à la moyenne annuelle de l'EURIBOR (Euro Interbank Offered Rate) de l'année précédente majorée de 3%. En outre, en cas de non-paiement de la facture un mois après la date d'échéance, après une mise en demeure écrite, une indemnité forfaitaire unique s'élevant à 15% des sommes dues sera due, avec un minimum de 125 euros.

Les lettres de change de l'entreprise de travail temporaire n'entraînent aucune déviation et ne créent aucun renouvellement de dette. Tout mode de paiement accordé par écrit devient caduc de plein droit dès que l'agence de travail temporaire est tenue de recouvrer les factures impayées de l'utilisateur par voie judiciaire.

En cas de mise en demeure écrite, de lettres de change protestées ou de chèques non encaissés, de convocations de l'Office national de sécurité sociale ou d'autres signes de solvabilité douteuse de la part de l'utilisateur, les moyens de paiement accordés par l'agence de travail temporaire deviennent également caducs de plein droit. Dans ce cas, toutes les factures (même celles qui ne sont pas en souffrance) deviendront également exigibles de plein droit. Le travailleur intérimaire n'est pas autorisé à collecter les factures.

- 20.** Si l'utilisateur ne respecte pas ses obligations légales ou les conditions générales, et en cas de non-paiement, l'agence de travail temporaire est en droit, sans être tenue de verser des dommages et intérêts, de considérer les contrats en cours comme dissous et de retirer immédiatement ses intérimaires.

21. En cas de licenciement prématuré :

Si, avant l'expiration d'une période minimale de quatre mois de détachement, l'utilisateur, sans l'intervention de l'agence de travail temporaire, entre dans une relation de travail avec le travailleur temporaire pour le même ou un autre emploi, l'utilisateur verse à l'agence de travail temporaire un montant égal à 20% du salaire annuel brut du travailleur temporaire en question à titre de réparation du préjudice subi.

L'indemnité susmentionnée est fixée sur la base de l'accord mutuel entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire selon lequel le préjudice subi par l'entreprise de travail intérimaire est basé, entre autres, sur les coûts que l'utilisateur aurait dû supporter pour prospecter, sélectionner et filtrer un salarié ayant les mêmes qualifications, ainsi que sur le manque à gagner, sans préjudice du droit de l'entreprise de travail intérimaire de prouver que le préjudice qu'elle a subi est supérieur à l'indemnité susmentionnée.

L'utilisateur est également redevable de cette indemnité si le travailleur temporaire entre dans une relation de travail avec l'utilisateur après la fin de l'affichage, et ce dans la mesure où il ne s'est pas écoulé plus de quatre mois entre le premier jour de l'affichage et le premier jour de la relation de travail avec le travailleur temporaire.

L'utilisateur s'engage à notifier par écrit à l'agence de travail temporaire son intention d'entrer dans une relation de travail avec le salarié temporaire.

Par relation de travail avec un travailleur intérimaire, il faut entendre

- la conclusion d'un contrat de travail par l'utilisateur avec le travailleur intérimaire ;
- la mise à disposition de l'utilisateur du travailleur intérimaire en question par un tiers (par exemple une autre agence de placement)
- la conclusion d'un contrat de travail avec le travailleur temporaire ou avec un tiers qui a recruté le travailleur temporaire à cette fin ;
- la conclusion d'une relation de travail entre le travailleur intérimaire et un tiers, dans laquelle l'utilisateur et ce tiers appartiennent au même groupe, sont des sociétés mères ou des filiales l'une de l'autre ou sont des sociétés associées ou affiliées, conformément au titre II, chapitre II du Code des sociétés.

Par "employé temporaire", on entend

- Le salarié temporaire sélectionné par l'agence de travail temporaire et qui est mis à la disposition de l'utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail temporaire ;
- le candidat employé temporaire qui a été présenté par l'agence de travail temporaire à l'utilisateur.

Par salaire annuel brut du travailleur intérimaire, il faut entendre

- si le travailleur intérimaire a déjà travaillé : le dernier salaire horaire applicable x le nombre moyen d'heures par semaine applicable dans le secteur de l'entreprise utilisatrice x 4,33 x 13,92 ;
- si le candidat intérimaire n'a pas encore travaillé : le salaire de l'utilisateur pour l'emploi en question (avec le minimum des barèmes de l'entreprise utilisatrice) x le nombre moyen d'heures par semaine applicable dans le secteur de l'utilisateur x 4,33 x 13,92.

- 22.** En cas de résiliation unilatérale du contrat, sans licenciement prématuré : En application des articles 1226 et suivants du Code civil, l'utilisateur qui résilie unilatéralement et prématurément le contrat doit verser à l'entreprise de travail temporaire une indemnité forfaitaire égale à la somme des factures que l'entreprise de travail temporaire aurait établies si le contrat avait été pleinement exécuté, avec un minimum de 125 euros par jour calendaire. Ceci s'applique également dans le cas où le contrat entre l'utilisateur et l'agence de travail temporaire est nul et non avenu en raison du non-respect par l'utilisateur des obligations légales qui lui sont imposées ou en raison d'informations incorrectes fournies par l'utilisateur lors de la conclusion du contrat en question. Toutefois, l'agence de travail temporaire se réserve le droit d'exiger une indemnisation plus élevée à condition de pouvoir prouver l'étendue du dommage.
- 23.** Les présentes conditions générales ne peuvent contenir aucune rature et prévalent sur toutes les autres. Une dérogation aux présentes conditions générales n'est possible que si elle est convenue par écrit.
- 24.** En cas de litiges et/ou de non-paiement, seuls les tribunaux de l'arrondissement dans lequel l'agence de travail temporaire a son siège social sont compétents..