

CONDITIONS GÉNÉRALES CTRL F

Sauf stipulation contraire écrite, toute prestation de service par l'Entreprise est régie par les présentes conditions générales (ci-après : « Conditions générales ») qui comprennent :

- Une section Dispositions générales ; celles-ci s'appliquent à toute collaboration entre le Client et l'Entreprise, qu'il s'agisse d'un travail intérimaire ou de recrutement et sélection (titre I)
- Une section Dispositions s'appliquant uniquement au travail intérimaire (titre II)
- Une section Dispositions s'appliquant uniquement au Recrutement et à la Sélection (titre III)

Les Conditions générales font partie intégrante de toute collaboration (ci-après : la « Convention ») entre l'Entreprise et le Client. Elles constituent l'accord intégral entre les parties et remplacent tous accords antérieurs éventuels. Les éventuelles conditions particulières de la Convention entre les parties prennent sur les Conditions générales. Les Conditions générales du Client sont explicitement exclues.

Dans les 10 jours civils qui suivent la réception de la Convention et des Conditions générales, le Client renverra à l'Entreprise le double signé pour accord. À défaut, tout acte du Client conduisant à une collaboration, directe ou indirecte, avec l'Exécutant proposé par l'Entreprise, sera considéré comme une acceptation de la Convention et des Conditions générales.

I. Dispositions générales

Ces Conditions générales s'appliquent entre autres lorsque le Client adresse à l'Entreprise une demande/l'Entreprise présente un Candidat au Client, soit pour être employé de manière permanente par le Client, soit pour fournir des services au Client en tant qu'intérimaire (ci-après : la « Mission »).

1 Définitions

- Il faut entendre par « Présentation/Présenter » : la communication au Client des informations relatives au profil de l'Exécutant (ci-après : la « Présentation » ou « Présenter »).
- Il faut entendre par « Exécutant » : toute personne que l'Entreprise propose au Client, en fonction de la mission, soit pour occuper un emploi fixe chez le Client, soit pour fournir des services au Client en tant qu'intérimaire (ci-après : l'« Exécutant »). Les conditions particulières applicables à chaque catégorie d'Exécutant sont réglementées respectivement aux titres II ou III des présentes Conditions générales.
- Par « l'Entreprise », il faut entendre les entreprises suivantes : Accent Jobs for People SA, Accent Construct SA, CTRL-F SA, Accent Jobs SRL, Nowjobs SA (ci-après : « l'Entreprise »).
- Par « Convention », il faut entendre : les accords commerciaux conclus entre le Client et l'Entreprise.
- Il faut entendre par « Auxiliaire » toute personne chargée par l'Entreprise de l'exécution totale ou partielle du contrat tout au long de la chaîne contractuelle, telle que les employés permanents, les administrateurs, les représentants, Exécutants, etc.

2 Durée

- 2.1 La Convention entre le Client et l'Entreprise commence à la date définie dans la Convention ou à la date à laquelle le Client a accompli un acte entraînant une collaboration, directe ou indirecte, avec l'Exécutant proposé par l'Entreprise, et à une durée de douze mois, à compter (la dernière date prévaut) soit de la date de la Convention, soit de la date à laquelle le Client a accompli un dernier acte entraînant une collaboration, sauf stipulation contraire dans la Convention. La Convention n'est pas résiliée anticipativement lorsqu'un contrat/un poste vacant pour une fonction déterminée est pourvu par un Exécutant.
- 2.2 Les prix proposés par l'Entreprise ne sont valables que pour les accords mentionnés dans la Mission. La durée de validité du prix proposé par l'Entreprise est de 14 jours civils.

3 Conditions de paiement

- 3.1 Tous les prix s'entendent hors TVA et autres taxes et prélèvements. Sauf accord contraire, tous les prix sont en euros et le Client doit effectuer tous les paiements en euros. Les factures de l'Entreprise sont payables à réception, nettes et sans escompte, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par écrit. En cas de paiement autre que par virement bancaire, domiciliation ou chèque, les frais d'encaissement sont à la charge du Client.
- 3.2 Les factures de l'Entreprise sont transmises par voie électronique au Client, soit par e-mail au format PDF, soit via Peppol au format XML, soit via la plateforme e-Connect, au choix du Client. Sur demande expresse du Client, l'Entreprise peut lui faire parvenir les factures par courrier, mais dans ce cas, le Client doit s'acquitter d'un éco-droit de 5,20 EUR/facture.
- 3.3 Si le Client reste en défaut de paiement de la facture après la date d'échéance, l'Entreprise a le droit de suspendre unilatéralement l'exécution de la Convention jusqu'à ce que tous les paiements aient été effectués. En cas de non-paiement dans le délai de paiement convenu, le montant de la facture sera automatiquement et de plein droit majoré d'un taux d'intérêt égal au taux d'intérêt légal applicable en cas de retard de paiement dans les transactions commerciales tel que stipulé par la loi du 2.08.2002 concernant la lutte contre le retard de paiement dans les transactions commerciales, sans qu'une mise en demeure préalable soit nécessaire et une indemnité forfaitaire de 15 % sur le montant de la facture avec un minimum de 125,00 EUR et un maximum de 5000,00 EUR ; Tout mode de paiement accordé par écrit sera annulé de plein droit et toutes les factures - y compris celles qui ne sont pas encore échues - deviendront immédiatement exigibles de plein droit en cas de défaut de paiement d'une seule facture, en cas de mise en demeure écrite, en cas de lettres de change contestées ou de chèques sans provision, en cas d'assignations par l'ONSS ou lorsqu'il y a d'autres signes de solvabilité douteuse du Client. En outre, dans ce cas, l'Entreprise se réserve le droit de suspendre tout ou partie de la Mission et d'exiger du Client des garanties appropriées et/ou un paiement en espèces. En cas de refus du Client, l'Entreprise se réserve le droit d'annuler tout ou partie de la Mission. Dans ce cas, le Client sera redevable, de plein droit et sans mise en demeure, de dommages et intérêts dont le minimum sera de 30 % de la partie non livrée, et ce sans préjudice du droit de l'Entreprise de prouver qu'il existe des dommages plus élevés et de demander une indemnisation pour ceux-ci.
- 3.4 Les paiements partiels sont toujours acceptés sous toutes réserves et sans reconnaissance judiciaire.
- 3.5 L'Exécutant n'est pas autorisé à encaisser des factures.
- 3.6 Toutes les réclamations concernant les factures doivent parvenir au siège social de l'Entreprise dans les 15 jours civils qui suivent la date de facturation par lettre recommandée motivée. Passé ce délai, la réclamation est irrecevable et la facture est considérée comme acceptée.
- 3.7 La possibilité pour le Client de suspendre ses obligations de paiement (exception d'inexécution ou exception non adimpleti contractus) est explicitement exclue, ainsi que la possibilité pour le Client de procéder à la compensation des montants mutuellement dus.
- 3.8 Si, conformément une réduction a été convenue entre le Client et l'Entreprise ou pour toute autre raison, une note de crédit doit être délivrée au Client, celle-ci ne sera délivrée au Client que si les conditions suivantes sont cumulativement remplies :
 - le Client a payé toutes les factures échues ;
 - la demande de note de crédit par le Client doit être faite par écrit et au plus tard dans les 18 mois de la dernière prestation à laquelle la note de crédit se rapporte.

4 Discrimination

- 4.1 Conformément à la CCT 38 quater du 14 juillet 1999, la Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de

discrimination et la Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie les Exécutants ne doivent pas être traités de manière discriminatoire. L'Entreprise ne pratique pas la discrimination. L'Entreprise sélectionne et propose des Exécutants sur la base de leurs compétences et qualifications et ne prend en compte que les exigences objectives et réalistes du Client dans la recherche de l'Exécutant adéquat.

5 Secret et confidentialité

- 5.1 L'Entreprise prendra toutes les mesures raisonnables n'utiliser que dans le cadre de la Convention pendant la durée de la Convention toutes les informations fournies par le Client à l'Entreprise dans le cadre de la Convention par écrit et que le Client désigne expressément comme confidentielles. Les informations confidentielles n'incluent pas les informations qui (i) ont été rendues publiques de quelque manière que ce soit autrement que par la violation par l'Entreprise de ses obligations en vertu de la Convention ; (ii) ont été divulguées à l'Entreprise par un tiers comme étant non confidentielles et que l'Entreprise estime qu'il n'est pas illégal de divulguer ; (iii) ont été développées par l'Entreprise indépendamment du Client, ou ont été déjà connues à l'Entreprise avant que les informations ne lui soient divulguées par le Client ; (iv) ont été divulguées avec le consentement écrit du Client ; (v) ont été divulguées par l'Entreprise dans le cadre de la Mission/la Convention et/ou (vi) ne sont pas expressément désignées par le Client comme étant confidentielle par écrit.
 - 5.2 Toute présentation d'un Exécutant par l'Entreprise est confidentielle. Le Client doit traiter les informations relatives aux Exécutants de manière confidentielle et ne peut les transmettre à des tiers, pas même à des sociétés qui lui sont liées, sans l'autorisation écrite de l'Entreprise. En cas de violation de cet article, le Client sera tenu de verser des dommages-intérêts d'un montant de 10.000,00 EUR par infraction, sans préjudice du droit de l'Entreprise de réclamer une indemnité supérieure en cas de préjudice supérieur avéré.
 - 5.3 Il est interdit au Client de communiquer la Convention, y compris les tarifs, à des tiers (y compris des sociétés liées au Client), sans l'autorisation écrite de l'Entreprise.
 - 5.4 Le Client est libre de prendre des dispositions directement avec l'Exécutant pour préserver le caractère secret des informations confidentielles ou pour le traitement des données à caractère personnel reçues par l'Exécutant pendant son emploi chez le Client. L'Entreprise ne pourra en aucun cas être tenu responsable par le Client en cas de violation par l'Exécutant.
- #### 6 Responsabilité
- 6.1 Le Client reconnaît que toutes les obligations auxquelles l'Entreprise s'engage envers le Client, dans le cadre de la Convention et des présentes Conditions générales, sont des obligations de moyens et non des obligations de résultat. L'Entreprise n'est responsable que si le Client prouve que l'Entreprise n'a pas respecté ses obligations en vertu de la Convention à la suite d'un comportement incorrect. Toute indemnisation éventuelle sera limitée aux dommages directs prouvés résultant directement et immédiatement de ce comportement incorrect de l'Entreprise. L'Entreprise ne sera en aucun cas responsable d'un dommage indirect subi par le Client. La responsabilité totale de l'Entreprise sera en tout cas limitée conformément aux articles II.6 et III.5 des Conditions générales.
 - 6.2 Le Client est tenu de signaler immédiatement par écrit à l'Entreprise tout défaut ou manquement, et ce au plus tard dans les 8 jours civils qui suivent sa constatation. Si le Client souhaite exercer un éventuel droit à indemnisation, il doit le notifier à l'Entreprise par lettre recommandée dans les 6 mois de la survenance de la faute alléguée par l'Entreprise, sous peine de déchéance de ce droit.
 - 6.3 L'Entreprise n'est pas responsable du retard ou de l'inexécution de ses obligations en vertu de la Convention si l'exécution (correcte) de la Convention est devenue difficile en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, notamment, mais sans s'y limiter : incendie, inondation, accidents inévitables, mesures publiques contraignantes, pandémie, et en cas de force majeure etc. Ces circonstances suspendent la Convention entre le Client et l'Entreprise. L'Entreprise met tout en œuvre pour garantir la continuité et le respect de ses obligations dans les meilleurs délais.
 - 6.4 Le Client renonce à toute action en responsabilité non contractuelle à l'encontre de l'Entreprise et des Auxiliaires pour les dommages causés par l'Entreprise/les Auxiliaires, même si le fait à l'origine du dommage constitue un acte illicite. Les Auxiliaires, en tant que tiers bénéficiaires, peuvent invoquer cette clause
- #### 7 Débauchage
- 7.1 En ce qui concerne l'Exécutant : Les articles II.7 et III.6 s'appliquent si le Client établit une relation de travail de quelque nature que ce soit avec l'Exécutant, directement ou par l'intermédiaire de tiers, directement ou indirectement, avant l'expiration de la période minimale de jours de travail prévue au titre II en cas d'emploi temporaire/pendant un an après la présentation d'Exécutant prévue au titre III en cas de recrutement et de sélection. On entend par l'établissement d'une relation de travail avec l'Exécutant : la conclusion d'un contrat de travail par le Client avec l'Exécutant, la mise à disposition d'un Exécutant chez le Client du fait d'un tiers (y compris une autre agence de travail intérimaire), la conclusion d'un contrat d'entreprise avec l'Exécutant ou avec un tiers qui a embauché l'Exécutant à cette fin, la réalisation par l'Exécutant de prestations sur une base indépendante, la conclusion d'un contrat de formation dans lequel l'Exécutant est formé dans l'entreprise du Client (notamment contrat CFI), l'établissement d'une relation de travail entre l'Exécutant et un tiers, dans laquelle le Client et le tiers appartiennent au même groupe, représentent la société mère ou la filiale l'une de l'autre, sont des sociétés liées ou associées, possèdent les mêmes administrateurs légalement nommés ou de fait, sont établis à la même adresse ou possèdent le même siège d'exploitation.
 - 7.2 En ce qui concerne les collaborateurs fixes de l'Entreprise : Le Client s'engage à ne pas établir de relation de travail avec un collaborateur fixe de l'Entreprise ou d'une société liée à l'Entreprise. On entend par l'établissement d'une relation de travail avec un collaborateur : la conclusion d'un contrat de travail avec un collaborateur, la mise à disposition du collaborateur par un tiers, la conclusion d'un contrat d'entreprise avec le collaborateur ou un tiers qui a engagé le collaborateur, la réalisation par le collaborateur de prestations sur une base indépendante, la conclusion d'une relation de travail avec le collaborateur par un tiers appartenant au même groupe, société mère ou filiale ou possédant les mêmes administrateurs légalement nommés ou de fait ou établis à la même adresse ou ayant le même siège d'exploitation que le Client. Il ne peut être dérogé au présent article que moyennant accord préalable écrit de l'Entreprise. Dans le cas où le Client agit en contradiction avec l'interdiction susmentionnée, pendant l'exécution de cet Accord ou dans une période de 1 an suivant la fin de cet Accord, le Client devra à l'Entreprise une indemnité de 25.000,00 EUR, sans préjudice du droit de l'Entreprise de réclamer une indemnité supérieure en cas de préjudice supérieur avéré.
- #### 8 RGPD
- 8.1 Les Parties déclarent se conformer pleinement à la réglementation européenne et belge en matière de vie privée et de protection des données à caractère personnel.
 - 8.2 Pendant la durée de la Convention, un échange de données à caractère personnel entre l'Entreprise et le Client aura lieu régulièrement. Conformément à la Loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, visant à transposer, compléter et exécuter le Règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des données à caractère personnel (ci-après la « Loi sur la vie privée »), l'Entreprise est considérée comme le responsable du traitement des données de l'Exécutant. Le Client est aussi considéré comme responsable du traitement des données à caractère personnel de l'Exécutant, des propres travailleurs ou des travailleurs d'entreprises externes. Le Client traite ces données en toute responsabilité et en respectant ses principes de base légaux. L'Entreprise et le Client sont tenus de traiter ces données à caractère personnel conformément à la Loi sur la vie privée et à la législation

y afférente. L'Entreprise ne peut pas transmettre des données à caractère personnel au Client sauf dans les cas exclusivement prévus par la loi. Le Client fournit toutes les informations à l'Entreprise en matière de législation applicable justifiant leur transmission. En cas de transmission autorisée, le Client est tenu de prendre les mesures nécessaires afin de garantir la sécurité des données à caractère personnel et de respecter la Loi sur la vie privée et la législation y afférente. Le Client doit veiller à ce que les données à caractère personnel soient uniquement transmises à l'Entreprise si le Client l'autorise et si ce dernier a reçu l'approbation éventuelle nécessaire de la part des personnes concernées. Le Client préserve l'Entreprise contre toute réclamation d'Exécutants, de collaborateurs, de travailleurs ou de tiers à l'encontre de l'Entreprise concernant une violation commise par le Client d'une disposition du présent article. De plus, il indemniser, le cas échéant, les frais encourus par l'Entreprise. Dans ses relations avec ses collaborateurs impliqués dans l'exécution de la Convention, le Client prendra les dispositions contractuelles nécessaires pour que ces collaborateurs soient également liés par cette obligation. Pour l'exécution de la Convention avec le Client, l'Entreprise traite les données à caractère personnel des personnes de contact du Client avec la précision et la confidentialité nécessaires, conformément à sa politique de respect de la vie privée (à consulter sur <https://www.accentjobs.be/fr/politique-de-respect-de-la-vie-privee>, <https://ctrl.f.be/fr/declaration-de-confidentialite>, <https://www.nowjobs.be/fr/declaration-de-protection-des-donnees>). Le Client déclare avoir lu cette politique de respect de la vie privée et être suffisamment informé en la matière.

8.3 En cas de violation de cet article, le Client sera tenu de verser des dommages-intérêts d'un montant de 25.000,00 EUR par infraction, sans préjudice du droit de l'Entreprise de réclamer une indemnité supérieure en cas de préjudice supérieur avéré.

8.4 À la demande du Client, l'Entreprise peut enregistrer sur son site d'entreprise une offre d'emploi en vidéo et procéder à la diffusion publique. Le Client est responsable du contenu de la vidéo et garantit que les personnes présentées dans la vidéo ont donné leur consentement préalable et explicite. Le Client préserve l'Entreprise des éventuelles plaintes, de quelque nature que ce soit, liées à la création et à la diffusion de l'offre d'emploi en vidéo.

9 Essai non rémunéré

9.1 Si le Client souhaite qu'un Exécutant effectue un essai non rémunéré avant la conclusion du contrat de travail, le Client est entièrement responsable de la bonne organisation d'un essai non rémunéré et de la fourniture des documents nécessaires. Les conséquences d'une éventuelle requalification d'essai non rémunéré sont de la responsabilité du client. L'Entreprise n'en est en aucun cas responsable.

10 Résiliation

10.1 Sans préjudice du droit éventuel de l'Entreprise à une indemnisation, l'Entreprise peut résilier la Convention avec effet immédiat et sans aucune indemnité de résiliation :

- en cas de manquement répété ou grave aux obligations contractuelles (comme le retard et/ou le non-paiement d'une seule échéance) par le Client ;
- en cas de signes de solvabilité douteuse de la part du Client tels que, par exemple (liste non exhaustive) : si le Client a demandé un report de paiement ou se trouve en état de faillite ou de cessation de paiement ou si son crédit est compromis ou s'il est manifestement insolvable ; en cas de dissolution et/ou de liquidation de la société du Client ; si tout ou partie des biens du Client font l'objet d'une saisie-exécution et/ou d'une saisie conservatoire à la demande d'un créancier ou en cas d'autres mesures exécutoires ou conservatoires concernant les biens du Client ; en cas de la citation de l'ONSS au nom du Client ;
- en cas de preuve ou de suspicion sérieuse de fraude de la part du Client ;
- si le Client refuse de fournir les informations demandées ou si le Client fournit ou a fourni des informations incorrectes et/ou fausses ;
- en cas de changement dans le contrôle ou la gestion du Client ;
- si le Client ne respecte pas ses obligations légales ;
- si le Client ne remplit pas ses obligations en vertu de la Convention ou des Conditions générales.

Dans les cas susmentionnés, le Client sera redevable d'une indemnité forfaitaire pour les contrats d'intérim encore en cours, cette indemnité s'élevant au montant que l'Entreprise aurait facturé pour les prestations convenues en cas d'exécution complète des contrats d'intérim en cours. Cette indemnité forfaitaire s'élèvera à minimum 125,00 EUR par jour civil.

10.2 Le Client qui résilie unilatéralement et anticipativement la Convention est tenu de verser une indemnité forfaitaire égale au montant que l'Entreprise aurait facturé si la convention avait été entièrement exécutée, avec un minimum de 125,00 EUR par jour civil/par Exécutant. Une telle rupture est censée intervenir en cas de non-respect par le Client de ses obligations légales ou en cas d'informations erronées fournies par le Client au moment de la conclusion de la Convention. L'Entreprise se réserve toutefois le droit de réclamer des dommages-intérêts plus élevés pour autant qu'elle puisse prouver l'ampleur du préjudice.

10.3 Si le Client souhaite transférer la Convention à un tiers, ou s'il est repris par un tiers, (i) il doit obtenir l'accord écrit préalable de l'Entreprise et (ii) le Client doit s'assurer que le tiers s'engage contractuellement à respecter les obligations et les accords définis dans le Contrat.

11 Divers

11.1 Les Conditions générales sont toujours annexées à la Convention et sont mentionnées sur chaque facture émise par l'Entreprise. Sauf accord écrit contraire, le paiement d'une facture de l'Entreprise constitue une confirmation de la prise de connaissance et de l'acceptation des Conditions générales. Cela s'applique également aux factures impayées qui n'ont pas fait l'objet d'une contestation dans le délai de 15 jours.

11.2 Si une disposition de la Convention ou des Conditions générales est nulle, invalide ou inapplicable, cela n'affectera pas l'applicabilité des autres dispositions. La disposition invalide ou inapplicable sera considérée comme remplacée par une autre disposition valide et applicable qui se rapproche le plus de l'intention initiale des parties, comme le permet le droit applicable.

11.3 Le droit belge est applicable à la Convention et aux Conditions générales. En cas de différend et/ou de défaut de paiement, seuls les tribunaux de l'arrondissement de Flandre-Occidentale, division Courtrai, sont compétents.

11.4 Les parties reconnaissent qu'une signature électronique ordinaire (par exemple, une signature numérisée) ou une signature électronique avancée, telle que décrite aux articles 3,10° - 3,12° du Règlement eIDAS, a la même valeur probante qu'une signature électronique qualifiée.

11.5 Toutes les clauses censées se prolonger à la fin de la Convention restent valables et d'application même après la fin de la Convention.

11.6 L'application de l'article 5.85, alinéa 3 ; article 5.235 et l'article 5.97, livre V du nouveau Code civil est explicitement exclue des rapports entre l'Entreprise et le Client.

11.7 L'Entreprise a le droit de transférer tout ou partie de la Convention à une autre (future) entité faisant partie du groupe House of HR (voir <https://houseofhr.com/our-solutions>), à la suite, entre autres, d'une vente, d'une fusion, d'une consolidation ou de tout autre transfert de tout ou partie des actifs de l'Entreprise. En outre, l'Entreprise a le droit de transférer librement et sans restriction des factures à tout tiers, dans le cadre de l'affacturage.

II. Travail intérimaire

1 Application

Les dispositions du Titre II s'appliquent dans la mesure où la mission de l'Entreprise consiste à mettre des Exécutants à la disposition du Client en tant que travailleurs intérimaires conformément à la loi du 24/07/1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. En cas de conflit entre les dispositions du titre II et les autres articles des présentes Conditions générales, les dispositions du titre II prévalent.

2 Objet

2.1 L'Entreprise s'engage à mettre tout en œuvre – dans des limites raisonnables – pour fournir au Client un Exécutant approprié.

3 Obligations du Client

3.1 Le Client s'engage à communiquer par écrit à l'Entreprise, au début et pendant la durée

de la Convention, toutes les informations nécessaires à l'exécution de la Convention. Tout changement concernant les informations relatives à l'emploi d'un Exécutant doit être communiqué à l'Entreprise immédiatement – et toujours avant le début de l'emploi. Cela s'appliquera certainement, de manière non exhaustive, dans les cas suivants : en ce qui concerne la raison de faire appel à l'emploi intérimaire et la présence ou non d'une délégation syndicale ; en ce qui concerne les conditions de rémunération du personnel fixe, y compris les primes et divers avantages usuels dans l'entreprise du Client, ainsi que les modalités d'attribution ; en ce qui concerne les activités, les tâches à réaliser, le lieu d'affectation, le poste de travail, les qualifications professionnelles requises, les résultats de l'évaluation des risques, la surveillance médicale et les équipements de protection individuelle ; en ce qui concerne d'éventuelles situations de grève ou de lock-out ou d'autres formes de chômage temporaire ; en ce qui concerne le chômage économique, dans le cadre duquel le Client doit informer l'Entreprise préalablement et dans les délais légaux ; en ce qui concerne un éventuel accident du travail ; en ce qui concerne le fonctionnement de la Dimona, pour laquelle toutes les informations doivent avoir été transmises avant le début de la mise à disposition de l'Exécutant ; en ce qui concerne la présence tardive ou l'absence des Exécutants ; en ce qui concerne le chômage intempéries ; et en ce qui concerne le non-renouvellement d'une Mission. Si une vérification supplémentaire, une certification, un enregistrement... est souhaité/nécessaire (comme, par exemple, un certificat de sécurité dans le secteur maritime), le Client s'engage à en informer l'Entreprise immédiatement et toujours avant le début de la Mission. Les frais éventuels liés à cette démarche sont à la charge du Client. L'Entreprise n'est en aucun cas responsable du résultat, ni des retards, complications ou dommages qui pourraient en découler. Le Client s'engage à informer l'Entreprise des condamnations et des procédures en cours du Client concernant, entre autres, la prévention, l'emploi et les affaires pénales qui peuvent être pertinentes pour les services de l'Entreprise et l'emploi des Exécutants.

3.2 Le Client s'engage à respecter au minimum les heures contractuelles convenues en prévoyant un travail et en rémunérant ces heures.

3.3 Le Client est seul responsable des conséquences découlant de la non-transmission de ces informations, ou de leur transmission tardive, incomplète ou inexacte. Toutes les corrections, toutes les communications tardives et/ou tous les coûts supplémentaires à supporter de ce fait donneront lieu à une facturation supplémentaire au Client. Le Client préservera l'Entreprise de toute créance de tiers.

3.4 L'Entreprise ne peut mettre des Exécutants à la disposition du Client que pour les raisons décrites dans la loi du 24/07/1987, à savoir : travail temporaire pour remplacer un collaborateur fixe, augmentation temporaire du travail, travail exceptionnel ou pour combler un poste vacant (afflux). Le Client est responsable de l'application correcte des motifs et des délais de l'emploi intérimaire. Dans le cadre de ces motifs, il s'occupe, dans les cas prévus par la loi et la CCT, des autorisations et annonces nécessaires concernant l'emploi des Exécutants. Le Client est seul responsable de l'absence ou de l'application incorrecte des motifs, des délais, des admissions et des notifications, de l'indication du nombre de tentatives d'emploi en cas d'afflux. Le Client indemniser l'Entreprise pour toute sanction et/ou indemnisation imposée à l'Entreprise pour violation de la loi et/ou de la CCT. En cas de contrôle ou d'audit, le Client doit toujours coopérer pleinement et, si cela est souhaité, fournir à l'Entreprise les preuves et les justifications.

3.5 Pour le motif de l'afflux, le Client doit informer l'Entreprise par écrit si une première, deuxième ou troisième tentative d'embauche a été faite pour pourvoir un poste de travail particulier en fonction du motif de l'afflux. L'Exécutant qui, avant d'être embauché dans le cadre du motif de l'afflux, a lui-même mis fin à un contrat de travail à durée indéterminée pour se réinsérer par le biais d'un emploi intérimaire peut avoir droit à une garantie d'emploi d'un mois. Si le Client résilie le contrat avant la fin de cette durée minimale, il devra verser à l'Entreprise le salaire de l'Exécutant pour la durée restante, conformément aux articles 28 et 29 de la CCT n°108 du 16 juillet 2013.

3.6 Le Client ne peut recourir à un flexi-job qu'après avoir vérifié qu'il répond aux conditions d'application lui permettant d'avoir recours à des flexi-jobs. Si la prestation de l'Exécutant qui exerce un flexi-job se termine plus tard que prévu dans le contrat de travail, le Client doit en informer l'Entreprise dans un délai de 6 heures suivant l'heure de fin initialement prévue afin que l'Entreprise puisse communiquer cette modification à temps à l'ONSS. À la fin des prestations de l'Exécutant, s'il s'avère que le statut flexi-job a été indûment appliqué ou si la modification de l'heure de fin a été communiquée après le délai de 6 heures susmentionné, les prestations de l'Exécutant seront facturées sous le statut habituel.

3.7 Le Client est informé que le recours aux contrats journaliers successifs n'est autorisé qu'en cas de besoin de flexibilité au sein de son entreprise et que depuis le 01.01.2023, le Client est soumis au paiement d'une cotisation de sécurité sociale ONSS spéciale en cas de dépassement de certains seuils par Exécutant par semestre. Le Client est seul responsable de l'application correcte des contrats journaliers successifs. En cas de contrôle éventuel, le Client collaborera pleinement avec l'Entreprise et fournira les preuves nécessaires pour démontrer le besoin de flexibilité. En aucun cas le Client ne peut répercuter la cotisation de sécurité sociale spéciale sur l'Entreprise. En cas d'utilisation abusive des contrats journaliers successifs, l'Entreprise se réserve le droit de répercuter l'ensemble des coûts à sa charge sur le Client.

3.8 Si l'Exécutant demande une forme de travail aux conditions plus prévisibles et plus stables, l'Entreprise doit, conformément à l'article 8 de la CCT n° 161, motiver sa réponse par écrit dans un délai d'un mois. Sur simple demande écrite de l'Entreprise, le Client doit indiquer par écrit à l'Entreprise s'il existe chez lui une forme de travail aux conditions plus prévisibles et plus stables, et ce dans un délai de 7 jours civils. En cas de refus, de report ou de contre-proposition, le Client doit communiquer les raisons précises dans le même délai. Si le Client ne communique pas les raisons précises à l'Entreprise dans le délai susmentionné, l'Entreprise se réserve le droit de répercuter l'amende prévue à l'article 174/2 du Code pénal social sur le Client. Le Client est coresponsable de l'application correcte de la Directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles. Si l'Exécutant invoque un traitement défavorable après avoir demandé une forme de travail aux conditions plus prévisibles et plus stables, le Client doit fournir la preuve que les mesures défavorables ont été prises pour des raisons étrangères à l'exercice des droits qui découlent de la CCT n° 161. Étant donné que seul le Client peut indiquer s'il existe ou non une forme de travail aux conditions plus prévisibles et plus stables, il doit, sur simple demande écrite de l'Entreprise, dans un délai de 7 jours civils, démontrer par écrit qu'il n'est pas question de traitement défavorable, à savoir démontrer qu'il existe des raisons étrangères à l'exercice des droits qui découlent de la CCT n° 161 et fournir les preuves nécessaires. Si l'Entreprise se voit condamner au paiement d'une indemnisation, l'Entreprise se réserve le droit de répercuter son montant sur le Client.

3.9 Le Client doit informer l'Entreprise par écrit ou par voie électronique dans le cas où l'Exécutant provenant d'un autre pays est mis à la disposition d'un Client établi en Belgique. Les éventuels frais administratifs et amendes y afférents (y compris, mais sans s'y limiter, les frais juridiques, notamment les honoraires d'avocat) qui découlent du non-respect de cette obligation sont à la charge du Client et lui seront facturés par l'Entreprise. Cet article s'applique également si l'Entreprise, à la demande du Client, détache un Exécutant à l'étranger. L'Entreprise facture au Client des frais de fonctionnement administratifs de 50,00 EUR pour toute nouvelle demande de détachement. Des frais de fonctionnement administratifs de 50,00 EUR seront également facturés pour chaque prolongation d'un détachement existant. À la demande écrite du Client, l'Entreprise fera le nécessaire pour demander le Permis unique pour un Exécutant. Si le Client a recruté et sélectionné lui-même (Payroll) l'Exécutant, l'Entreprise facturera au Client des frais administratifs de 450,00 EUR. Le Client supportera lui-même le paiement des frais de redevance éventuels dus. Si le Client s'oppose à l'avis négatif de l'Entreprise de détacher un Exécutant dans un pays déterminé, le Client assume l'entière responsabilité des amendes éventuelles qui en découlent. L'Entreprise se réserve le droit d'augmenter unilatéralement les montants susmentionnés en cas d'augmentation du coût salarial ou des frais de fonctionnement de l'Entreprise ou si des charges supplémentaires sont imposées par les autorités, charges qui n'étaient pas prévues au moment de la conclusion de la Convention.

- 3.10 Le Client doit transmettre à l'Entreprise les pièces justificatives nécessaires en cas de paiement de frais propres au Client. Si, après contrôle par le fisc ou l'ONSS, une rectification doit être effectuée, le Client en assume l'entière responsabilité. Les frais qui en découlent sont également à la charge du Client et seront facturés à ce dernier par l'Entreprise.
- 3.11 Le Client ne peut pas utiliser les services de l'Entreprise en cas de chômage temporaire, de grève ou de lock-out dans son entreprise. Le cas échéant, le Client doit en informer l'Entreprise par écrit immédiatement et de préférence avant l'entrée en fonction de l'Exécutant. Le retrait obligatoire des Exécutants dans ces cas ne donne pas lieu au paiement d'un dédommagement par l'Entreprise au Client. Le Client ne peut pas invoquer le chômage temporaire pour des raisons économiques en cas de sous-traitance à des tiers. Si le Client le fait quand même, le salaire habituel sera payé et facturé au Client par l'Entreprise.
- 3.12 Conformément à l'article 10 de la loi du 24/07/1987, les Exécutants ont droit au même salaire brut, y compris les indexations et les augmentations conventionnelles, ainsi qu'aux mêmes primes (y compris les primes de retraite), chèques-repas, éco-chèques et autres éléments de salaire que s'ils étaient employés à titre permanent au service du Client. Le Client est tenu de fournir ces informations salariales à l'Entreprise. Le Client est seul responsable des conséquences découlant de la non-transmission de ces informations, ou de leur transmission tardive, incomplète ou inexacte. Toutes les corrections et/ou les coûts qui en résultent donnent lieu à une facturation supplémentaire au Client.
- 3.13 Pendant la durée de l'occupation de l'Exécutant chez le Client, ce dernier est responsable, conformément à l'article 19 de la loi du 24/07/1987, de la mise en œuvre des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail. Il en résulte que le Client est tenu de traiter les Exécutants comme s'ils étaient des salariés fixes en ce qui concerne, entre autres, le temps de travail, la réduction du temps de travail, les compensations, les pauses, les jours fériés, le travail du dimanche, le travail de nuit, le bien-être de l'Exécutant au travail, etc.
- 3.14 En matière de sécurité au travail et d'hygiène, l'Exécutant bénéficie d'une protection comme s'il était un collaborateur fixe du Client. L'Exécutant ne peut effectuer que les activités décrites sur la fiche de poste de travail ou, si aucune fiche de poste de travail n'est requise, celles décrites dans les conditions commerciales spéciales, plus précisément dans la description du poste de travail, de la qualification professionnelle requise et du résultat de l'évaluation des risques. Conformément à l'AR du 15.12.2010 fixant des mesures relatives au bien-être au travail des intérimaires, le Client est tenu, dans les cas prévus, de compléter la fiche de poste de travail et de la transmettre à l'Entreprise avant la mise à disposition de l'Exécutant. Lors de la rédaction de cette fiche de poste de travail, le Client a sollicité l'avis de son service de prévention et de son médecin du travail. Conformément aux présentes Conditions générales, le Client doit communiquer directement toute modification relative au poste de travail (exemples : tâches à réaliser et lieu d'affectation) à l'Entreprise. Le Client assume la responsabilité finale (conformément à l'article 11 de l'AR du 15.12.2010 fixant des mesures relatives au bien-être au travail des intérimaires) 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 et prêt à l'usage, même si un accord commercial différent pour leur fourniture a été conclu avec l'Entreprise. Dans le cadre de l'obligation de veiller à l'application de la législation sur le bien-être au travail à l'égard de l'Exécutant, le Client donne des instructions aux Exécutants qu'il emploie et exerce sur eux l'autorité de fait d'employeur.
- 3.15 Lorsqu'un Exécutant est impliqué dans un accident du travail, le Client informera l'Entreprise directement, après avoir pris toutes les mesures urgentes, et lui fournira la totalité des informations nécessaires en vue de dresser la déclaration d'accident. À défaut, le Client sera tenu responsable de tous les dommages éventuels découlant de cette négligence. Le service de prévention et de protection du Client enquête sur tout accident du travail grave dont est victime l'Exécutant et contacte l'expert en prévention de l'Entreprise, qui prétera sa collaboration à l'enquête. En cas d'accident du travail grave, le rapport circonstancié doit être établi par le conseiller en prévention interne (niveau I ou II) ou par le service externe de prévention et de protection au travail du Client, aux frais de ce dernier. En tant qu'employeur juridique, l'Entreprise n'est pas autorisée à rédiger ce rapport (Code de Bien-être au travail, Livre I, Titre VI, Chapitre I). Ce rapport circonstancié doit être envoyé par le Client au Service d'inspection fédéral dans les 10 jours qui suivent l'accident du travail. Si un expert externe est désigné par le Service d'inspection fédéral, les frais de cet expert seront à la charge du Client. En cas d'accident du travail très grave, le Client informera le Service d'inspection fédéral dans les plus brefs délais.
- 3.16 Le Client doit toujours et à tout moment coopérer à toute enquête qui a lieu dans le cadre d'un accident du travail.
- 3.17 Lorsqu'un Exécutant est impliqué dans un accident du travail, l'assureur accidents du travail de l'Entreprise indemnise directement l'Exécutant. L'Exécutant ne peut pas demander d'indemnisation à l'Entreprise étant donné que l'Entreprise bénéficie d'une immunité civile en sa qualité d'employeur juridique. Si l'Exécutant demande une indemnisation au Client, le Client ne pourra en aucun cas la répercuter sur l'Entreprise.
- 3.18 Si l'assureur accidents du travail de l'Entreprise exerce un recours contre le Client pour l'indemnisation payée à la victime d'un accident du travail et que ce recours ne comprend pas la totalité du coût supporté par l'assureur accidents du travail, l'Entreprise facturera au Client le montant restant.
- 3.19 Le Client s'engage à communiquer à l'Entreprise toutes les formations formelles et informelles suivies par les Exécutants de sa part, conformément aux conditions légales applicables et aux instructions communiquées par l'Entreprise.
- 4 E-connect
- 4.1 Le Client et l'Entreprise concluent une convention écrite conformément à l'article 17 de la loi du 24/07/1987. Les mentions obligatoires variables par Exécutant sont mises chaque semaine à la disposition du Client par voie électronique via la plateforme e-Connect. Les Parties acceptent que celles-ci ne doivent pas être signées chaque semaine. Le Client s'engage à activer lui-même son compte par l'intermédiaire de sa personne de contact chez l'Entreprise. Les Parties conviennent que si le Client ne transmet aucune remarque écrite à l'Entreprise dans les cinq jours ouvrables qui suivent l'envoi du contrat par voie électronique, ce contrat a été tacitement accepté par le Client.
- 5 Tarifs et facturation
- 5.1 Le Client est seul responsable du renvoi de la Convention signée et (de la supervision) du renvoi des relevés de prestations remplis et signés. À défaut, le Client ne pourra pas invoquer la non-signature au détriment de l'Entreprise et l'Entreprise facturera au Client les prestations réellement effectuées par l'Exécutant, avec au minimum les prestations convenues contractuellement. Le Client est responsable de la supervision et du contrôle du renvoi de l'exemplaire signé par l'Exécutant dans les 48 heures qui suivent l'envoi en question par l'Entreprise.
- 5.2 En signant le relevé des prestations, le Client confirme l'exactitude des prestations effectuées et le caractère effectif du travail fourni par l'Exécutant. Cette signature doit être fournie immédiatement après les prestations décrites dans le relevé correspondant, afin que le Client ne fasse pas obstacle au paiement rapide et correct du salaire par l'Entreprise. Le Client ne contestera pas la validité de la signature de ses préposés ou mandataires. En cas de traitement automatique ou électronique des prestations (e-Connect), le Client marque toujours son accord sur les données de prestations telles qu'elles sont transmises à l'Entreprise par voie automatisée ou électronique, sauf accord écrit contraire. Le Client est seul responsable en cas d'erreurs dans la transmission automatisée.
- 5.3 La facturation se déroule sur la base des prestations telles qu'indiquées sur les relevés de prestations ou telles que communiquées électroniquement (via e-Connect) par le Client, avec au minimum les heures demandées par le Client, sauf lorsque moins d'heures ont été effectuées par la faute exclusive de l'Exécutant et si l'obligation d'information prévue à l'article II.3 des présentes Conditions générales a été remplie. En l'absence de relevés de prestations (soit écrits et signés, soit électroniques ou automatiques) transmis par le Client, la facturation sera basée sur les prestations réellement effectuées par l'Exécutant, avec au minimum les heures demandées par le Client. Dans ce contexte, toutes les heures et tous les jours non travaillés accordés et payés par le Client à son personnel permanent, comme les jours fériés extralégaux, les jours de congé, les jours de pont, etc. auxquels l'Exécutant a également droit, sont aussi considérés comme des prestations et, à ce titre, sont facturés au Client.
- 5.4 La facturation englobe aussi les autres éléments salariaux prévus à l'article II.3 des Conditions générales, majorés de la TVA applicable. Pour les prestations spéciales (au rang desquelles les heures supplémentaires, le travail en équipe, de nuit, le dimanche et les jours fériés, etc.), l'Exécutant est rémunéré conformément à la loi et/ou à la CCT applicable(s) au Client à cet égard. Le supplément de salaire à payer et les éléments salariaux sont facturés au Client moyennant le même coefficient que celui appliqué au salaire de base de l'Exécutant ou que celui utilisé pour le calcul du tarif. Par heure commencée facturée, l'Exécutant facture au client les coûts de la Déclaration Dimona, sans appliquer le coefficient convenu. Chaque adaptation du salaire horaire et/ou des autres éléments du salaire à laquelle les Exécutants ont droit pendant ou à l'issue de leur affectation est aussi facturée au Client. Les coûts liés à une maladie sont également facturés au Client par l'Entreprise. Par la notion de « maladie », mentionnée dans la Convention entre l'Entreprise et le Client ou dans les présentes conditions générales, on entend : tout jour de maladie se produisant au cours du contrat de travail pour lequel l'Entreprise doit payer un salaire garanti à l'Exécutant, ainsi que l'éventuelle indemnité supplémentaire qui est due par l'Entreprise pour un jour de maladie après la fin du contrat de travail entre l'Exécutant et l'Entreprise. Si l'Entreprise doit organiser une surveillance de santé préalable pour un Exécutant, l'Entreprise facturera au Client un montant forfaitaire de 75,00 EUR (Accent Jobs for People/ Accent Construct/ Accent Jobs/ CTRL-F)/ 85,45 EUR (Nowjobs) pour cette surveillance, ainsi qu'un montant forfaitaire de 75,00 EUR (Accent Jobs for People/ Accent Construct/ Accent Jobs/ CTRL-F)/ 85,45 EUR (Nowjobs) en cas d'absence injustifiée d'un Exécutant à la surveillance de santé préalable. Le coût des écochèques, les éventuelles primes annuelles, est facturé par jour travaillé (et, le cas échéant, aussi par jour assimilé ONSS). Le coût des jours de réduction du temps de travail est facturé au Client par jour acquis de réduction du temps de travail. L'Entreprise facture en sus : des frais administratifs de 250,00 EUR par accident du travail et par Exécutant. Si l'accident du travail n'est pas reconnu par la suite par l'assureur des accidents du travail, le Client peut réclamer ce montant à l'Entreprise. Tous les frais de formation, attestations, certificats, etc. que l'Exécutant doit suivre ou dont il doit disposer pour fournir des services au Client en tant qu'intérimaire sont à la charge du Client.
- 5.5 Le coefficient et/ou le tarif convenu, ainsi que les éléments de coût inclus dans la Convention qui déterminent le coefficient et/ou le tarif, peuvent être unilatéralement augmentés par l'Entreprise dans les cas suivants :
- une augmentation des charges patronales directes ou indirectes ;
 - tous les autres facteurs possibles qui déterminent les coûts salariaux réels ou augmentent les frais de fonctionnement de l'Entreprise ;
 - les charges supplémentaires imposées à l'Entreprise par les autorités qui n'étaient pas prévues au moment de la conclusion de la Convention.
- Ce tarif est également augmenté unilatéralement par l'Entreprise en cas d'augmentation du salaire horaire de l'Exécutant à la suite de l'indexation des salaires et des augmentations salariales conventionnelles qui s'appliquent au Client.
- 5.6 Tous les avantages fiscaux et sociaux découlant du contrat de travail intérimaire reviennent à l'Entreprise, pour la période de travail intérimaire. De manière non exhaustive, cela comprend la dispense (partielle) de versement du précompte professionnel dans le chef de l'Entreprise conformément aux articles 275/1 du CIR 92 (dispense sur un certain nombre d'heures supplémentaires), 275/5 du CIR 92 (dispense en cas de travail en équipe ou de travail de nuit, travail dans l'immobilier). Sur la base des informations relatives à l'emploi transmises par le Client, l'Entreprise évalue si l'Entreprise entre en ligne de compte pour la dispense du versement du précompte professionnel. Par le biais d'un relevé mensuel, le Client vérifie la liste de tous les Exécutants qui peuvent effectivement prétendre à l'exonération. Depuis le 1er octobre 2022, l'Entreprise peut demander la dispense pour le travail en équipe, le travail de nuit, le travail dans l'immobilier qu'avec l'autorisation explicite préalable du Client. Le Client déclare qu'il a donné cette autorisation explicite préalable à l'Entreprise, par la signature d'un avenant relatif à la dispense de versement. Le Client s'engage à collaborer pleinement avec l'Entreprise en cas d'éventuel contrôle fiscal en fournissant toutes les pièces justificatives démontrant que la demande de dispense a été appliquée à juste titre. Si l'application de la dispense de versement du précompte professionnel est considérée comme injustifiée par l'administration fiscale, le Client s'engage à dédommager l'Entreprise pour tous les dommages subis par l'Entreprise à la suite de ce refus. Les montants éventuellement crédités à la suite de cette dispense seront remboursés à l'Entreprise par le Client. Ces obligations sont explicitement maintenues après la fin de la collaboration entre le Client et l'Entreprise.
- 6 Responsabilité
- 6.1 La responsabilité civile prévue à l'article 6.14, §1 du nouveau Code Civil incombe au Client. Ce dernier est donc seul responsable de tous les dommages causés à des tiers par l'Exécutant. Il est recommandé de prévoir une « clause d'emploi intérimaire » dans l'assurance responsabilité civile du Client. L'Entreprise ne peut pas davantage être tenue responsable des dommages infligés par l'Exécutant au Client pendant et à la suite de son occupation chez ce dernier. La responsabilité de l'Entreprise n'est pas non plus engagée en cas de dommages, de perte, de vol ou de disparition de matériel, d'argent ou de biens confiés à l'Exécutant. L'Entreprise n'est pas non plus responsable des prêts ou des avances, en nature ou en espèces, qui peuvent avoir été accordés à l'Exécutant par le Client. En outre, le recouvrement des coûts découlant de l'utilisation, entre autres, du téléphone à des fins privées, des repas consommés dans le restaurant d'entreprise, des achats autorisés, etc. se fera sans la médiation de l'Entreprise. L'Entreprise n'est en aucun cas responsable des conséquences de l'absence et/ou de la présence tardive de ses Exécutants. En tout cas, la responsabilité de l'Entreprise est limitée au total des montants facturés par l'Entreprise au Client dans l'année civile concernée, avec un maximum absolu de 100.000,00 EUR par année civile pour tous les sinistres subis au cours de l'année civile concernée. En outre, la responsabilité de l'Entreprise est limitée aux dommages directs qui sont la conséquence immédiate de la non-exécution ou de l'exécution incorrecte de la Convention de l'Entreprise. L'Entreprise n'est en aucun cas responsable des pertes d'exploitation ou des autres dommages directs subis par le Client, par exemple les dommages dus à un manque à gagner, des économies manquées et/ou l'application de clauses d'amende.
- 7 Débauchage
- 7.1 En cas de débauchage : si le Client établit une relation de travail avec l'Exécutant pour la même fonction ou une fonction différente avant la fin d'une période minimale de 125 (Accent Jobs For People, Accent Jobs et Nowjobs) ou de 130 (pour Accent Construct et CTRL-F) jours ouvrables prestés à temps plein de mise à disposition dans les 12 mois qui suivent le dernier contrat de travail entre l'Entreprise et l'Exécutant, sans intervention de l'Entreprise, il versera à l'Entreprise, à titre de débauchage et pour chaque Exécutant débauché, un montant égal à 25 % du salaire annuel brut de l'Exécutant concerné, sauf convention écrite contraire. La période minimale s'applique à chaque Exécutant séparément. L'indemnité de débauchage ci-dessus est fixée forfaitairement sur la base de l'accord mutuel passé entre le Client et l'Entreprise, aux termes duquel le préjudice subi par l'Entreprise est basé notamment sur les coûts que le Client devrait consacrer à la prospection, à la sélection et à l'évaluation d'un collaborateur possédant les mêmes qualifications, ainsi que sur le manque à gagner correspondant, et sans préjudice du droit de l'Entreprise de prouver que les dommages encourus dépassent le montant susmentionné. La même disposition s'applique si la Présentation n'a jamais été suivie d'un emploi effectif par le biais de l'Entreprise et que le Client entame une relation de travail avec l'Exécutant pour le même poste ou un autre dans les 12 mois qui suivent la date de la Présentation.
- 7.2 Le Client est également redevable de cette indemnité de débauchage si l'Entreprise, avant la fin de la période minimale de 125 (Accent Jobs For People, Accent Jobs et Nowjobs) ou de 130 (Accent Construct et CTRL-F) jours ouvrables prestés de mise à disposition, doit mettre fin à la mise à disposition :
- en raison du non-respect par le Client d'une obligation lui incombant, conformément aux

- conventions en vigueur entre le Client et l'Entreprise ou la législation et la réglementation belges et européennes,
- si le Client se trouve en situation de faillite, de dissolution, de liquidation ou en cas d'incapacité notoire du Client.
- 7.3 Le Client sera également redevable de cette indemnité de débauchage si l'Exécutant entre en relation de travail avec le Client au terme de la mise à disposition, pour autant qu'il se soit écoulé moins de 125 (Accent Jobs For People, Accent Jobs et Nowjobs) ou de 130 (Accent Construct et CTRL-F) jours ouvrables prestés entre le premier jour de l'affectation et le premier jour de la relation de travail avec l'Exécutant. Le Client s'engage à informer l'Entreprise par écrit à l'avance de son intention d'établir une relation de travail avec l'Exécutant.
- 7.4 Cette indemnité de débauchage sera également due si la mise à disposition de l'Exécutant doit être interrompue parce que la durée maximale du contrat de travail intérimaire précisée dans la loi ou dans les CCT a été atteinte sans que la période minimale de 125 (Accent Jobs For People, Accent Jobs et Nowjobs) ou de 130 (Accent Construct et CTRL-F) jours ouvrables de mise à disposition ait été prestée, et que le Client établit une relation de travail avec l'Exécutant. Définitions : On entend par « Exécutant » : l'Exécutant sélectionné par l'Entreprise et mis à la disposition du Client dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire, et l'Exécutant proposé par l'Entreprise au Client. On entend par « salaire annuel brut de l'Exécutant » : si l'Exécutant a déjà travaillé : le dernier salaire horaire applicable x le nombre moyen d'heures par semaine applicable dans le secteur du Client x 4,33 x 13,92 x le nombre de jours restant à effectuer/125 (Accent Jobs For People, Accent Jobs, et Nowjobs) ou 130 (Accent Construct et CTRL-F). Si l'Exécutant n'a pas encore travaillé : le salaire applicable chez le Client pour la fonction concernée (avec au minimum les barèmes de la CP du Client) x le nombre moyen d'heures par semaine applicable dans le secteur du Client x 4,33 x 13,92. En tout cas, le salaire annuel brut est majoré de tous les avantages extralégaux tels que, mais sans limitation, chèques-repas, éco-chèques, GSM...
- 7.5 Cet article n'est pas d'application pour les « collaborateurs payroll », à savoir les collaborateurs ayant été apportés, sélectionnés et engagés par le Client sans intervention de l'Entreprise.
- 7.6 Si le Client souhaite obtenir de plus informations concernant l'application de cet article, il peut toujours contacter l'Entreprise via info@accentjobs.be. En outre, le Client peut également contacter le service de médiation indépendant de Federgon, la fédération belge des agences de travail intérimaire, à l'adresse ombuds@federgon.be / Havenlaan 86c, 1000 Brussel.

III. Recrutement et sélection

- 1 Application
- 1.1 Sauf convention écrite contraire, les dispositions du Titre III s'appliquent dans la mesure où les services de l'Entreprise consistent à recruter et/ou à sélectionner des Exécutants pour le Client, dans le but d'établir une relation de travail directe entre le Client et l'Exécutant. Les dispositions suivantes s'appliquent dès que l'Entreprise présente un Exécutant au Client. En cas de conflit entre les dispositions du titre III et les autres articles des présentes Conditions générales, les dispositions du titre III prévalent.
- 2 Objet
- 2.1 L'Entreprise s'engage à faire tout son possible – dans des limites raisonnables – pour sélectionner un Exécutant adéquat pour le Client afin de lui permettre d'entrer dans une relation de travail directe avec l'Exécutant.
- 3 Obligations du Client
- 3.1 Le Client fournit à l'Entreprise toutes les informations nécessaires aux fins d'un processus optimal de recrutement et de sélection. Le Client s'engage à toujours fournir des informations correctes et précises et à signaler immédiatement, et dans un délai maximum de 4 heures, toute modification importante des données à l'Entreprise.
- 4 Tarifs
- 4.1 L'Entreprise fonctionne, en matière de services de recrutement et de sélection, sur la base de la formule « first talent, then pay ». Le Client est uniquement tenu de payer une rémunération (ci-après : « Rémunération ») si un Exécutant proposé par l'Entreprise est effectivement retenu par le Client qui s'engage dans une relation de travail, de quelque nature que ce soit, avec l'Exécutant proposé par l'Entreprise.
- 4.2 La Rémunération qui est due en cas d'emploi effectif est déterminée dans la Convention et est calculée en fonction de l'enveloppe salariale annuelle brute de l'Exécutant, peu importe si l'Exécutant travaille à temps partiel ou à temps plein. Elle comprend :
- la rémunération brute annuelle, calculée sur la base de 13,92 mois (12 mois en cas de collaboration indépendante entre l'Exécutant et le Client) avant retenue ou déduction des cotisations de sécurité sociale ;
 - les frais nets, les avantages de toute nature, les commissions, les chèques-repas, les primes garanties ou variables (à l'objectif), l'assurance de groupe, l'assurance hospitalisation ;
 - l'avantage découlant de l'utilisation d'une voiture de société sera estimé à 685 EUR/mois. Si l'Exécutant est engagé pour une fonction à temps partiel, la Rémunération est calculée sur la base de la rémunération annuelle brute de l'Exécution que l'Exécutant aurait perçue s'il avait été engagé à temps plein chez le Client.
- La Rémunération convenue dans la Convention de collaboration entre l'Entreprise et le Client, (soit sous la forme d'un pourcentage de l'enveloppe annuelle brute, soit sous la forme d'un montant forfaitaire) peut être augmentée de manière unilatérale par l'Entreprise aux conditions suivantes :
- une augmentation du coût salarial ou des frais de fonctionnement de l'Entreprise ;
 - les charges supplémentaires imposées à l'Entreprise par les autorités n'étaient pas prévues au moment de la conclusion de la Convention
- 4.3 Le Client s'engage à envoyer une copie de la proposition salariale à l'Entreprise chaque fois qu'il l'envoie à l'Exécutant. En outre, le Client fournira toujours à l'Entreprise une copie du contrat final avec l'Exécutant, afin que l'Entreprise dispose toujours d'informations correctes et précises sur l'enveloppe salariale annuelle brute de l'Exécutant.
- 4.4 La Rémunération est forfaitaire et comprend tous les frais de recrutement et de sélection encourus par l'Entreprise dans l'exécution de sa mission. L'Entreprise ne facturera pas de frais autres que la Rémunération. Seuls les frais de voyage et/ou d'hébergement à l'étranger encourus par l'Entreprise et les Exécutants dans le cadre de la procédure de recrutement et de sélection seront facturés séparément au Client, pour autant que le Client ait préalablement marqué son accord sur ces frais de voyage et/ou d'hébergement à l'étranger. Ces frais seront remboursés par l'Entreprise aux Exécutants. L'Entreprise facturera ensuite ces frais au Client, qui les remboursera à l'Entreprise.

- 4.5 Tous les montants s'entendent hors TVA. La Rémunération est due dès le moment où le Client entre dans une relation de travail de quelque nature que ce soit avec l'Exécutant pour lui-même, par l'intermédiaire de tiers et/ou pour des tiers.
- 4.6 Les éventuels accords conclus dans la Convention concernant le versement de la Rémunération en cas de résiliation anticipée ne s'appliquent que si les conditions suivantes sont remplies cumulativement :
- Le licenciement par le Client de l'Exécutant sélectionné par l'Entreprise porte uniquement sur les qualifications, l'aptitude professionnelle ou le comportement de l'Exécutant. Le règlement de garantie ne s'applique pas aux autres cas tels que, notamment (énumération non exhaustive) les cas de force majeure, les licenciements par le Client pour motifs économiques et techniques, lorsque l'Exécutant présenté par l'Entreprise remet lui-même sa démission pour raison impérieuse ou pour des erreurs dans le chef du Client
 - Le licenciement n'est pas dû à une différence manifeste entre la description faite par le Client à l'Entreprise des exigences de la fonction de la mission auprès du Client et le contenu réel de la mission effectivement exercée par l'Exécutant sélectionné par l'Entreprise chez le Client,
 - Le licenciement est dûment motivé par le Client et est communiqué par le Client à l'Entreprise dans les cinq jours ouvrables qui suivent le licenciement. L'application immédiate du règlement de garantie est demandée par le Client dans les cinq jours ouvrables qui suivent la notification du licenciement et, dans ce délai, les pièces justificatives relatives au motif du licenciement sont également transmises à l'Entreprise.
 - Tout montant facturé au Client dans le cadre de l'accord de collaboration a été payé comme convenu.
- Le cas échéant, l'Entreprise créditera (en partie) la Rémunération, comme indiqué dans les accords commerciaux.
- 5 Responsabilité
- 5.1 Le Client est responsable du choix final de l'Exécutant. L'Entreprise ne sera pas responsable s'il s'avère que l'Exécutant ne répond pas aux exigences ou aux attentes du Client, à moins que cela soit la conséquence démontrable d'actes ou de négligences contraires aux dispositions de l'article II.2 des Conditions générales dans le chef de l'Entreprise. Quoi qu'il en soit, la responsabilité éventuelle de l'Entreprise est limitée au préjudice avéré direct du Client et au maximum à la moitié de la Rémunération facturée ou à facturer au Client dans le cadre de la mission, avec un maximum absolu de 100.000,00 EUR par année civile pour tous les sinistres subis au cours de l'année civile concernée.
- 5.2 L'Entreprise ne sera jamais responsable des dommages et/ou pertes, y compris les dommages indirects :
- qui découleraient (a) d'une erreur au niveau des références, de l'expérience professionnelle, des compétences ou de la personnalité de l'Exécutant, (b) de l'éventuel manquement de l'Exécutant à ses obligations légales, médicales ou déontologiques, (c) de l'utilisation de fausses informations ou de l'omission d'informations par l'Exécutant ;
 - résultant d'actes et/ou de négligences d'un Exécutant proposé par l'Entreprise avec lequel le Client a conclu une relation de travail de quelque nature que ce soit.
- 6 Débauchage
- 6.1 Pendant la durée de la Convention et jusqu'à un an après la Présentation par l'Entreprise d'un Exécutant, le Client ne pourra pas entrer dans une relation de travail, directement ou indirectement, avec l'Exécutant proposé par l'Entreprise. Dans cet article, on entend par « Exécutant » : tout Exécutant sélectionné par l'Entreprise qui a été présenté au Client. Si les données de l'Exécutant proposé ont déjà été incluses dans la base de données du Client – par exemple parce qu'il a déjà soumis une candidature spontanée au Client ou parce qu'il a été présenté par une autre entreprise –, cet Exécutant ne sera pas considéré comme sélectionné par l'Entreprise à condition que ces informations aient été en possession du Client dans les 2 derniers mois maximum ou que le Client ait déjà eu des contacts avec l'Exécutant dans le cadre d'un éventuel recrutement au cours des 4 semaines précédant la présentation par l'Entreprise. Le Client en informera l'Entreprise immédiatement et au plus tard dans les cinq jours ouvrables suivant la présentation par l'Entreprise d'Exécutant. En cas de discussion éventuelle entre l'Entreprise et le Client, le Client fournira à l'Entreprise les pièces justificatives nécessaires. En cas de non-respect par le Client de l'interdiction susmentionnée, il sera immédiatement redevable envers l'Entreprise d'une indemnité de débauchage à concurrence de la Rémunération, qui sera facturée au Client. Au cas où le montant de l'enveloppe salariale annuelle brute de l'Exécutant serait supérieur à 60.000,00 EUR, l'indemnité de débauchage serait égale à 25.000,00 EUR.