

1. Les présentes conditions générales sont établies conformément à la législation en vigueur et notamment à la loi du 24 juillet 1987 (M.B. 20-08-1987) et aux CCT conclues au Conseil National du Travail ou au sein de la Commission Paritaire de Travail intérimaire. Les seules conditions générales de Daoust trouveront à s'appliquer, à l'exclusion de toute autre dont celles de l'utilisateur. DAOUST se réserve le droit de revoir celles-ci en cas notamment de modification de la législation ou réglementation visées par ces conditions générales. En pareil cas, DAOUST publiera les nouvelles conditions sur son site web www.daoust.be et en avertira préalablement et par email, l'utilisateur. L'utilisateur disposera alors d'un délai de 15 jours à dater de la publication pour contester les nouvelles conditions générales si celles-ci ne l'agrément pas et ce, par courrier adressé au siège social de DAOUST. Les modifications n'entreront en vigueur que le lendemain de l'expiration de ce délai de 15 jours et pour autant que l'utilisateur n'a pas dans l'intervalle mis un terme à la relation contractuelle. Dès leur entrée en vigueur, les nouvelles conditions lui seront opposables.
2. Les mises à disposition de travailleurs intérimaires s'effectuent conformément aux conditions particulières convenues lors de la commande et aux seules conditions générales énoncées ci-après, lesquelles font partie intégrante du contrat préalablement établi entre l'utilisateur et DAOUST conformément au prescrit de l'article 17 de la loi précitée. Les conditions générales de l'utilisateur ne seront pas opposables à DAOUST.
3. L'utilisateur est seul responsable des renseignements qu'il fournit pour permettre l'établissement du contrat de travail de l'intérimaire. Il devra également communiquer à DAOUST toute modification éventuelle de ces informations survenant en cours de contrat, la communication devant intervenir dès la connaissance de l'élément nouveau.

Cette obligation d'information à charge de l'utilisateur comporte notamment, la liste n'étant pas exhaustive :

- Le motif de recours au travail intérimaire et la présence ou non d'une délégation syndicale au sein de son entreprise. Dans le cadre de ces motifs, l'utilisateur se charge dans les cas prévus par la législation, d'obtenir les autorisations et de faire les communications nécessaires ;
- Le retard ou l'absence de l'intérimaire, l'information étant communiquée dès la survenance des faits ;
- Les conditions précises de rémunération, primes et avantages financiers de son personnel fixe ainsi que les modalités d'octroi ;
- Les activités, le poste de travail, la qualification professionnelle exigée, le résultat de l'évaluation des risques, la surveillance médicale ainsi que les moyens de protection individuelle ;
- La survenance éventuelle d'une grève, d'un lock out ou d'une forme de chômage temporaire ;
- La survenance éventuelle d'un accident du travail ;
- Les informations relatives au fonctionnement de la dimona et cela avant toute mise au travail ;
- Le planning horaire des intérimaires modifié à l'initiative de l'utilisateur, sachant que toute réduction du nombre d'heures à prester emportant modification du salaire, devra être approuvée par écrit par l'intérimaire et communiqué par l'utilisateur à DAOUST. A défaut, DAOUST se réserve le droit de facturer à l'utilisateur les prestations contractuelles initialement convenues.

L'utilisateur est seul responsable des conséquences résultant d'une absence de communication ou d'une communication tardive. Toutes les rectifications et/ou frais y afférents peuvent donner lieu à une facturation supplémentaire à charge de l'utilisateur.

En outre, l'utilisateur est responsable :

- de la bonne tenue du registre de dérogation des prestations contractuelles en le complétant sans délai et en le faisant signer par le travailleur en cas de dérogation(s) liée(s) à un horaire temps partiel ou en cas d'heures non prestées en raison d'une absence autorisée dans l'hypothèse d'un temps plein
- et de la conservation de ce document pendant un délai de 5 ans prenant cours à la fin du trimestre de la dernière prestation concernée par la dérogation.

Il appartiendra à l'utilisateur de mettre ce document à disposition dès première demande de Daoust. A défaut ou si le document devait être mal complété et/ou non signé par le travailleur, Daoust devra conformément à la législation payer le salaire et/ou les charges sociales et fiscales correspondant aux heures contractuelles et facturer en ce sens, même rétroactivement, à l'utilisateur.

4. Sur base de l'article 1226 du Code Civil, l'utilisateur qui rompt unilatéralement et prématurément le contrat de travail, payera à DAOUST, à titre de clause pénale forfaitaire et irréductible, une somme égale aux montants des factures qui auraient été établies par DAOUST si ce contrat avait été exécuté avec un minimum de 25 Euros HTVA par jour calendrier.

Il en sera de même en cas de nullité du contrat entre DAOUST et l'utilisateur résultant d'un manquement de ce dernier aux obligations lui imposées par la loi ou par suite de renseignements inexacts fournis à la conclusion dudit contrat.

DAOUST se réserve cependant le droit d'exiger des dommages et intérêts plus importants à charge pour elle de prouver l'étendue de son préjudice.

5. DAOUST apporte tous ses soins à la sélection du personnel intérimaire et supporte à ce titre une obligation de moyen et non de résultat. L'utilisateur qui relèverait une non-conformité des qualifications du travailleur intérimaire est tenu de le signaler à DAOUST endéans les quatre premières heures de prestations. L'utilisateur signalera également à DAOUST tout retard ou manquement du travailleur intérimaire et ce, dès la survenance des faits. DAOUST ne pourra être tenu responsable des conséquences de l'absence au travail de son personnel intérimaire, des manquements de celui-ci et/ou de l'interruption d'une mission pouvant en résulter.
6. Si l'utilisateur conclut, sans intervention de l'entreprise de travail intérimaire, un contrat de travail avec le travailleur intérimaire sous quelle que forme que ce soit (ex. contrat d'intérim via une autre entreprise que DAOUST, contrat d'indépendant, contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat de formation, etc...), pour la même fonction ou une autre fonction, avant la fin d'une période minimale de 120 jours de travail (ou jours assimilés) consécutifs à temps plein de mise à disposition, l'utilisateur paiera à l'entreprise de travail intérimaire, à titre de dédommagement pour le préjudice subi, un montant équivalent à 20% du salaire annuel brut du travailleur intérimaire concerné.
Ladite indemnité est fixée forfaitairement et correspond au préjudice subi par l'entreprise de travail intérimaire, eu égard notamment aux frais que l'utilisateur aurait dû engager pour la prospection, la sélection et le screening d'un travailleur de même qualification et eu égard au manque à gagner pour l'entreprise de travail intérimaire, et ce sans préjudice du droit qu'a celle-ci de prouver que le dommage subi par elle excède l'indemnité précitée.
7. Sans indemnité ni préavis DAOUST se réserve le droit de retirer son personnel, notamment en cas de retard de paiement ou de non-respect de la législation, de la moralité ou des présentes conditions générales. Elle est tenue de par la loi de retirer son personnel en cas de grève ou de lock-out affectant l'entreprise de l'utilisateur. L'utilisateur s'interdit de faire appel aux services de l'entreprise de travail intérimaire en cas de grève ou de lock-out affectant son entreprise. Le retrait obligatoire des intérimaires en cas de grève ou de lock-out ne donne pas lieu au paiement d'indemnités à l'utilisateur par DAOUST.
8. Pendant toute la période où l'intérimaire travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail qui sont applicables au lieu de travail conformément à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987. En cas d'inspection ou plainte, l'utilisateur doit pouvoir justifier les informations communiquées dans le cadre du régime de travail suivi par les intérimaires et assumera à ce titre toute responsabilité.
9. Conformément à l'article 1384, al. 3 du Code Civil tel qu'interprété par l'arrêt du 08.11.1979 de la Cour de Cassation, l'utilisateur est responsable de tous les dommages causés par le travailleur intérimaire dans les fonctions pour lesquelles il l'emploie. La responsabilité de DAOUST ne sera pas engagée en cas de perte, de vol, détérioration, disparition du matériel, base de données, d'espèces, d'effets, marchandises ou de dommage immatériel causé par l'intérimaire. Il est donc recommandé à l'utilisateur de prévoir une clause 'travail intérimaire' dans sa police d'assurance. La responsabilité de la fourniture et de l'entretien des vêtements individuels de protection - chaussures, casques ou autres moyens - relève de l'utilisateur chez qui le travailleur intérimaire est mis à disposition.
10. Sauf accord écrit et préalable de l'entreprise de travail intérimaire:
 - a. l'utilisateur ne peut confier au travailleur intérimaire une tâche différente de celle pour laquelle il a été mis à disposition. Plus particulièrement, il ne peut lui confier aucune manipulation de machines, engins, véhicules, marchandises, transport ou manipulation de valeurs ou d'espèces en encaissement quels qu'ils soient, à moins que ce soit stipulé dans le contrat.
 - b. le travailleur intérimaire ne peut exécuter que des travaux normaux à l'exclusion de tous les travaux protégés par une réglementation particulière, tels que les travaux insalubres, dangereux et à hauteur élevée.

11. En cas d'accident de travail survenu à son travailleur intérimaire, l'utilisateur, après avoir pris les mesures d'urgence, avertira immédiatement DAOUST et lui fournira tous les éléments nécessaires à la déclaration de l'accident. Tout retard ou absence de communication de l'accident ou des circonstances de l'accident engagera directement la responsabilité de l'utilisateur.
En cas d'accident grave au sens de l'arrêté royal du 27 mars 1998 (accident qui entraîne la mort ou une lésion permanente), qui concerne un intérimaire de DAOUST, l'utilisateur a l'obligation de faire immédiatement la déclaration à l'inspection compétente. Le service de prévention (interne ou externe) compétent pour examiner l'accident de travail est le service de l'utilisateur. Les frais découlant de cet examen sont à charge de l'utilisateur. Le rapport circonstancié doit être rédigé et fourni par le service de prévention de l'utilisateur, à l'inspection compétente dans un délai maximum de 10 jours suite à l'accident. Daoust fournira sa collaboration dans le cadre de l'examen et le rapport précité. Chaque demande de renseignement peut être adressée au JobCenter duquel l'intérimaire dépend.
12. DAOUST n'est pas responsable des prêts ou avances, en nature ou en espèces, consentis éventuellement par l'utilisateur au travailleur intérimaire. La récupération des frais résultant de l'utilisation du téléphone à usage privé, des repas pris au mess, des achats autorisés, etc. s'effectuera sans l'intervention de DAOUST.
13. L'utilisateur a l'obligation de faire bénéficier le travailleur intérimaire des mêmes avantages en nature que ceux alloués à son personnel, tels que cantine, boissons, transports, etc.
14. Les interruptions de travail pour repos, repas, etc. ainsi que les heures chômées, normalement rétribuées par l'utilisateur à son personnel (ponts par exemple) sont considérées comme heures de travail et facturées comme telles.
15. Par son envoi des prestations par Daoust Connect, l'utilisateur certifie l'exactitude des éléments qui y sont consignés, reconnaît l'exécution satisfaisante du travail effectué par le travailleur, confirme en outre son acceptation quant aux conditions générales de DAOUST et quant aux clauses de la convention de collaboration. L'utilisateur renonce à contester la validité de son envoi ou signature, le mandat de l'auteur de la signature étant présumé de manière irréfragable.
16. Les contrats journaliers successifs sont légalement autorisés à condition pour l'utilisateur de prouver la réalité du besoin de flexibilité de l'emploi concerné (avis CNT 1807 du 17/07/2012). A défaut de démontrer cette flexibilité avant la mise au travail et si une sanction est mise à charge de DAOUST, DAOUST sera contraint de facturer outre les prestations effectives, une indemnité égale à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire avait été conclu pour une durée de deux semaines, sous toutes réserves d'autres sanctions éventuelles.
17. Afin de pouvoir respecter la réglementation DIMONA (A.R. du 05/11/2002), pendant les heures d'ouverture des Job Center, la demande formulée par l'utilisateur visant la création, l'annulation ou la modification d'un contrat de travail intérimaire doit être notifiée à DAOUST dans les délais légaux propres à cette réglementation*, et au plus tard 30 minutes avant l'entrée en vigueur officielle de cette demande.
En-dehors des heures d'ouverture des Job Center, l'utilisateur pourra notifier une telle demande via la permanence organisée en ce sens si cet usage lui a été expressément autorisé par DAOUST. En pareil cas, les demandes précitées devront également être notifiées dans les délais légaux* et au plus tard 1 heure avant l'échéance de ces délais. En cas de demande tardive, celle-ci ne pourra être exécutée.
18. Toute dérogation aux dispositions générales et particulières comprises dans le contrat conclu entre l'utilisateur et DAOUST devra faire l'objet d'un avenant à ce contrat.
19. L'utilisateur doit valider ses prestations par Daoust Connect sauf accord exprès de Daoust quant à l'envoi des prestations par une autre voie et selon des modalités précises. La validation officielle des prestations par l'utilisateur doit parvenir à Daoust au plus tard le mardi à 23h suivant les prestations. A défaut, Daoust payera aux travailleurs et facturera à l'utilisateur les heures contractuellement stipulées.
20. Un minimum journalier de quatre heures sera toujours porté en compte au client.
21. La facture établie par DAOUST est exigible à son échéance, nette et sans escompte. A défaut de paiement à l'échéance de la facture, le montant facturé est productif de plein droit, sans mise en demeure préalable, d'un intérêt de 14% l'an. En outre, il sera dû de plein droit, à titre de dommages et intérêts forfaitairement convenus, après mise en demeure de paiement par lettre recommandée à la poste, une indemnité dont le montant sera de 18% des sommes dues avec un minimum de 25 euros, les traites ne constituant ni dérogation ni novation. Le travailleur intérimaire n'est pas mandaté pour encaisser nos factures. En cas de non-paiement d'une facture venue à l'échéance, DAOUST est autorisée à invoquer la déchéance du terme prévu pour les autres factures émises mais non encore échues et ce de plein droit, sans aucune mise en demeure. En conséquence, la totalité des factures encore en cours (principal et accessoires) deviendra immédiatement exigible.
22. Les taxes et tous les autres droits et frais imposés par les lois en vigueur au moment de l'établissement de la facture sont à charge du client.
23. Toute facture établie par DAOUST est définitivement acceptée par l'utilisateur si elle n'a pas fait l'objet d'une contestation motivée par lettre recommandée dans la huitaine de sa réception.
24. L'utilisateur assumera toutes les conséquences financières ou dommageables dans le chef de DAOUST en cas de non-respect de ses obligations contractuelles et/ou légales. En cas de litige, seules les Juridictions de Bruxelles sont compétentes. La convention de collaboration avec l'utilisateur est réputée conclue sous l'empire de la loi belge en dépit d'éventuels éléments d'extranéité.

SELECTION DE PERSONNEL ET ENGAGEMENT DIRECT D'UN CANDIDAT

25. Le client s'engage à informer par écrit à DAOUST de la conclusion d'un contrat avec un candidat présenté par DAOUST et transmettre endéans les 14 jours de la signature du contrat de travail une copie de celui-ci à DAOUST.
26. Le contrat de sélection naît dès la présentation d'un candidat au client qui peut être prouvée par toute voie de droit et notamment par la preuve de la transmission au client d'informations relatives à ce candidat. DAOUST est tenue par une obligation de moyen dans le cadre de sa mission. L'utilisateur traitera les candidats sans aucune discrimination, se limitant dans sa demande à des critères pertinents pour la fonction à pourvoir.
27. Dès lors qu'un candidat est mis au travail par l'utilisateur endéans les 12 mois de sa présentation par DAOUST, DAOUST sera en droit de facturer au client le prix convenu dans l'offre correspondant à 20% du salaire annuel brut du candidat sur base d'un temps plein et ce même en cas d'engagement à temps partiel.
28. Par « mise au travail », on entend l'embauche pour un emploi déterminé ou indéterminé que ce soit dans les liens d'un contrat salarié, indépendant ou intérimaire, etc...
29. Si un candidat présenté par DAOUST est mis au travail par une personne morale ou physique liée au client (telle par exemple une filiale), le prix convenu dans l'offre sera dû par le client comme s'il avait lui-même engagé le candidat. Il en sera de même si le candidat est mis au travail par un tiers avec la complicité du client.
30. Le montant facturé par DAOUST est défini contractuellement et calculé sur base du salaire annuel brut imposable de la première année de travail du candidat, il comprend sans être exhaustif toute prime, commission ou prime de fin d'année. La valeur de l'avantage contractuel extralégal constitué par une voiture de société est évaluée à 5000€. Le client fournira à DAOUST un relevé complet de la rémunération totale d'un candidat.
31. Le montant facturé par DAOUST est exigible à la sélection d'un candidat et n'est pas soumis au passage avec succès de la période d'essai pouvant être prévue entre la société et le travailleur.
32. S'il est mis un terme à l'embauche du candidat dans un délai de douze semaines à compter de son entrée en service, DAOUST remboursera au client un montant égal à un douzième du montant facturé par semaine complète durant laquelle le candidat n'aura pas travaillé sous réserve de l'article 33 ci-après. Les jours fériés, de maladie, congé, d'accident font partie de la période des douze semaines.
33. Ce remboursement (cfr. article 32) n'aura pas lieu dans les deux cas suivants :
 - a. Non-paiement de la facture de sélection de DAOUST dans le délai stipulé à l'article 21.
 - b. Absence d'information écrite par recommandé à DAOUST dans les 14 jours de la résiliation de l'emploi avec indication du motif.