

1. Les présentes conditions générales sont établies conformément à la législation en vigueur et notamment à la loi du 24/07/1987 (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 modifier ces conditions à tout moment ou en cas de modification de la législation ou réglementation du secteur. En pareil cas, DAOUST s'engage à informer l'utilisateur au moins 15 jours calendrier avant leur entrée en vigueur par tout moyen approprié. La publication d'un avis sur le site web [www.daoust.be](http://www.daoust.be) et/ou une mention sur une facture seront considérés comme des moyens appropriés. L'utilisateur disposera alors d'un délai de 15 jours calendrier à dater de la publication pour contester les nouvelles conditions générales si celles-ci ne l'agrément pas et ce, par courrier recommandé adressé au siège social de DAOUST. Les modifications n'entreront en vigueur que le lendemain de l'expiration de ce délai et pour autant que l'utilisateur n'ait 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.
3. 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.
4. 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 :

- 4.1. Le motif de recours au travail intérimaire et la présence ou non d'une délégation syndicale au sein de son entreprise et, en pareil cas, la date de l'accord de celle-ci. 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 ;
- 4.2. Le lieu de travail, le numéro de sa ou ses commission(s) paritaire(s), l'horaire et le régime de travail de son personnel ;
- 4.3. Le retard ou l'absence de l'intérimaire, l'information étant communiquée dès la survenance des faits ;
- 4.4. Les conditions précises de rémunération, primes et avantages financiers de son personnel fixe et avantages/congés extra-légaux (jours fériés, etc.) ainsi que les modalités d'octroi, ces avantages devant être octroyés aux intérimaires aux mêmes conditions en vertu de l'article 10 de la Loi du 24/07/1987 ;
- 4.5. 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 et les vêtements de travail ;
- 4.6. La survenance éventuelle d'une grève, d'un lock out ou d'une forme de chômage temporaire ;
- 4.7. La survenance éventuelle d'un accident du travail ;
- 4.8. Les informations relatives au fonctionnement de la dimona et cela avant toute mise au travail ;
- 4.9. 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. À défaut, DAOUST se réserve le droit de facturer à l'utilisateur les prestations contractuelles initialement convenues ;
- 4.10. les documents probants à fournir aux autorités compétentes en vue de bénéficier de tout avantage social, fiscal et/ou sectoriel applicable.
- 4.11. La modification éventuelle de la fonction, des tâches, des équipements, véhicules, formations,... des intérimaires et ce, à l'initiative de l'utilisateur, devra être signifiée à DAOUST et à l'intérimaire via une fiche de poste de travail adaptée avant l'exécution du changement.

Les informations reprises aux points 4.1, 4.2, 4.4 et 4.5 font partie intégrante du contrat commercial. L'utilisateur est seul responsable des conséquences résultant d'une absence de communication, d'une communication tardive ou erronée. 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.

5. Un minimum journalier de quatre heures de prestations de travail par intérimaire sera toujours porté en compte au client.
6. 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.
7. DAOUST respecte scrupuleusement les principes d'égalité et de non-discrimination. Daoust refusera toute demande de l'utilisateur qui serait contraire aux législations et conventions collectives de travail visant à lutter contre la discrimination. Par conséquent, l'utilisateur s'engage en tout état de cause à limiter sa demande à des critères qui sont pertinents pour la fonction à pourvoir.
8. Si l'utilisateur ou une société liée conclut, sans intervention de DAOUST, un contrat de travail avec le travailleur intérimaire sous quelque forme que ce soit (ex. contrat d'intérim via une autre société d'intérim, convention d'indépendant/prestation de services, 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 DAOUST, à titre de dédommagement pour le préjudice subi, un montant équivalant à 20% du salaire annuel brut du travailleur intérimaire concerné.  
Ladite indemnité est fixée forfaitairement et correspond au préjudice subi par DAOUST, 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 DAOUST, et ce sans préjudice du droit dont dispose DAOUST de réclamer une indemnisation plus importante en fonction du préjudice subi.
9. 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. DAOUST 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 DAOUST 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.
10. 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 24/07/1987. 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.
11. Conformément à l'article 1384, al. 3 de l'ancien 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.
12. La responsabilité de la fourniture et de l'entretien des vêtements de travail et équipements de protection individuelle- chaussures, casques ou autres moyens - relève de l'utilisateur chez qui le travailleur intérimaire est mis à disposition.
13. L'utilisateur ne peut confier au travailleur intérimaire que les tâches, équipements de travail, véhicules, etc. pour lesquels il a été mis à disposition par Daoust. Ces informations sont consignées dans la fiche de poste de travail, celle-ci sera mise à disposition lors de la demande d'un travailleur intérimaire (et dans tous les cas avant que le travailleur intérimaire ne commence sa mission).

Le travailleur intérimaire ne peut pas effectuer un travail régi par un règlement de protection spéciale tel que :

- Démolition et enlèvement de l'amiante ;
- Travaux impliquant une fumigation telle que définie pour certains agents ;
- Travaux pour lesquels aucune fiche de poste de travail n'a été complétée si cela est obligatoire ;
- Tâches ou équipements de travail non mentionnés dans la fiche de poste de travail et comportant donc des risques complémentaires.

14. En cas d'accident de travail survenu au 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 du Code du 28/04/2017 du bien-être au travail 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) de l'utilisateur est compétent pour examiner l'accident de travail. Les frais découlant de cet examen sont à charge de l'utilisateur. Une fiche d'accident doit être établie pour les accidents de travail entraînant une incapacité de travail d'au moins quatre jours. Un rapport circonstancié doit être établi pour les accidents de travail graves, devant 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.
15. 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.
16. L'utilisateur a l'obligation de faire bénéficier le travailleur intérimaire des mêmes avantages que ceux alloués à son personnel, tels que cantine, transports, etc.
17. 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.
18. 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 doit parvenir à DAOUST au plus tard le mardi qui suit les prestations, avant 23 heures. A défaut, DAOUST payera au travailleur et facturera à l'utilisateur les heures contractuellement stipulées. 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 contractuelles. L'utilisateur renonce à contester la validité de son envoi ou signature, le mandat de l'auteur de la signature étant présumé exister de manière irréfutable. Daoust se déclare expressément non responsable des défauts de disponibilité et fonctionnement des moyens ICT pour cause de force majeure en ce compris notamment les dérangements internet, dysfonctionnement d'opérateurs ou de fournisseurs, hacking, etc.
19. Les contrats de travail intérimaire 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.
20. Afin de pouvoir respecter la réglementation DIMONA (A.R. du 05/11/2002), pendant les heures d'ouverture des JobCenter, 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 JobCenter, 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.
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%/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 40 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 (exemple précomptes...) 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 semaine 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 notamment en cas de régularisation exigée par toute autorité officielle (p. ex. ONSS, ONEM en cas notamment de chômage temporaire refusé, administration fiscale, inspection du travail, etc.). Par ailleurs, DAOUST ne procédera au remboursement des frais propres à l'employeur que si l'utilisateur lui fournit préalablement les pièces justificatives utiles. En cas de rectification exigée par l'ONSS ou l'administration fiscale pour quelque cause que ce soit, l'utilisateur en assumera l'entière responsabilité et prendra en charge la facture établie en conséquence par DAOUST.
25. L'utilisateur sera redevable à DAOUST, à titre de clause pénale forfaitaire et/ou de dédommagement, d'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 dans les cas suivants, DAOUST pouvant exiger des dommages et intérêts plus importants en fonction de l'étendue de son préjudice :
  - En cas de non-exécution du contrat et de ses dispositions par l'utilisateur (art. 1226 ancien C. civ.) (par exemple en mettant fin anticipativement au contrat de travail d'un intérimaire, en émettant des demandes discriminatoires, etc.), DAOUST se réservant en outre la possibilité en pareil cas de résilier unilatéralement la collaboration, sans mise en demeure préalable et sans préavis ni indemnité de sa part ;
  - En cas de résiliation anticipée de la collaboration par l'utilisateur (art. 1794 ancien C. civ.) ;
  - 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 par l'utilisateur à la conclusion des contrats de travail des intérimaires.

Daoust se réserve le droit en outre de résilier immédiatement le contrat sans préavis ni indemnité en faveur de l'utilisateur lorsque l'utilisateur reste en défaut de paiement des factures arrivées à échéances.

En cas de faillite, cessation de paiement ou réorganisation judiciaire de l'utilisateur, DAOUST sera en droit de résilier immédiatement la collaboration sans être redevable d'une quelconque indemnité à l'utilisateur.

Si l'exécution du contrat devenait impossible ou déraisonnablement lourde pour une partie, en raison d'une force majeure, l'autre partie aura la faculté de rompre directement la collaboration moyennant le paiement des factures relatives aux contrats en cours. Les factures seront établies par DAOUST sur base des contrats de travail en cours des travailleurs mis à disposition.

26. En cas de litige, seules les Juridictions de Bruxelles sont compétentes. Le contrat et la collaboration avec l'utilisateur sont réputés conclus sous l'empire de la loi belge en dépit d'éventuels éléments d'extranéité.
27. Daoust se conforme au Règlement général européen sur la protection des données, ainsi qu'à la législation belge du 05/09/2018 en matière de protection des données. Ces réglementations ont pour objectif principal de garantir une plus grande sécurité des données personnelles des personnes physiques lors de leur traitement. Dans ce cadre, Daoust agit en tant que responsable de traitement. Dès lors, Daoust déterminera notamment les types de données personnelles à collecter, les différents traitements à appliquer à ces données, les finalités des traitements, les moyens à mettre en œuvre pour l'exécution de ces traitements. Daoust ne pourra pas transmettre des données personnelles à l'utilisateur sauf dans les cas prévus par la réglementation légale. L'utilisateur sera considéré comme responsable de traitement des données personnelles des candidats/intérimaires/etc. qu'il traite et de leur transfert à Daoust. Il sauvegarde Daoust à cet égard de toute revendication de candidats, travailleurs, tiers, etc., indemnisant Daoust en pareil cas de tout préjudice subi. Pour toute question ou si l'utilisateur souhaite exercer conformément à la réglementation ses droits de consultation, de rectification, d'opposition et de suppression, pour des motifs légitimes, à propos des informations personnelles détenues par Daoust, il peut s'adresser à notre DPO (Data Protection Officer) via l'adresse email [dpo@daoust.be](mailto:dpo@daoust.be).

\* Création de dimona avant le début des prestations ; modification de la date de fin du contrat de travail notifiée au plus tard le 1er jour ouvrable suivant la dernière date des prestations ; annulation au plus tard le 1er jour prévu de travail

#### SELECTION DE PERSONNEL ET ENGAGEMENT DIRECT D'UN CANDIDAT

28. Le client s'engage à informer par écrit DAOUST de la conclusion d'un contrat avec un candidat présenté par DAOUST et à transmettre endéans les 14 jours de la signature du contrat de travail une copie de celui-ci à DAOUST.
29. 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.
30. Dès lors qu'un candidat est mis au travail par l'utilisateur ou une société liée 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.
31. 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
32. 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.

33. 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 Euros. Le client fournira à DAOUST un relevé complet de la rémunération totale d'un candidat.
34. Le montant facturé par DAOUST est exigible à la sélection d'un candidat et n'est pas soumis à la réussite ou non d'un éventuel essai prévu par l'utilisateur .
35. 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 36 ci-après. Les jours fériés, de maladie, congé, d'accident font partie de la période des douze semaines.
36. Ce remboursement (cfr. article 35) n'aura pas lieu en cas de non-paiement de la facture de sélection de DAOUST dans le délai stipulé à l'article 21 et/ou en cas d'absence d'information écrite adressée à DAOUST par courrier recommandé dans les 14 jours calendriers de la résiliation de l'emploi avec indication du motif.
37. Daoust se conforme au Règlement général européen sur la protection des données, comme précisé à l'article n°27 ci-avant, lequel s'applique également intégralement aux données personnelles échangées dans le cadre de la sélection de personnel et de l'engagement des candidats