

ALGEMENE VOORWAARDEN JOBMATCH

1. De onderhavige algemene voorwaarden zijn opgesteld in overeenkomst met de van kracht zijnde wetgeving, nl. met de wet van 24.07.87 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid, en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, inclusief de van toepassing zijnde CAO's van de NAR en van het PC 322 uitzendarbeid, evenals de wet van 14.07.91 betreffende de handelspraktijken.
2. De uitzendkrachten worden ter beschikking gesteld onder de voorwaarden bij de aanvraag overeengekomen en onder de hierna bepaalde algemene voorwaarden, overeenkomstig de wet van 24.07.87. Iedere afwijking op deze algemene voorwaarden dient schriftelijk te worden overeengekomen.
3. Deze algemene voorwaarden, en in het bijzonder artikel 20, gelden eveneens van zodra de gebruiker een aanvraag toevertrouwt aan JOBMATCH en JOBMATCH kandidaten voorstelt aan de gebruiker.
4. Overeenkomstig de CAO 38 quater van de wet van 14.07.99., mag JOBMATCH de kandidaten niet op discriminatoire wijze behandelen; bijgevolg is het voor de gebruiker alleen toegelaten om in zijn aanvraag functie-relevante criteria te formuleren.
5. De gebruiker verbindt zich ertoe bij aanvang en tijdens de duur van het contract alle noodzakelijke informatie en bovendien elke wijziging te communiceren aan JOBMATCH. Dit is aan de orde in de volgende gevallen:
 - aangaande de reden om beroep te doen op uitzendarbeid en de al dan niet aanwezigheid van een syndicale organisatie;
 - aangaande de verloningsvoorwaarden van het vast personeel, met inbegrip van premies en diverse voordelen die gebruikelijk zijn in het bedrijf van de gebruiker, evenals de toekenningsmodaliteiten;
 - aangaande de activiteiten, de werkpost, de vereiste beroepskwalificatie, het resultaat van de risico-evaluaties, het verplicht medisch toezicht en de persoonlijke beschermingsmiddelen;
 - aangaande situaties van staking en lock-out of andere vormen van tijdelijke werkloosheid;
 - aangaande een eventueel arbeidsongeval;
 - aangaande de werking van DIMONA, waarvoor alle informatie moet zijn doorgegeven voor de aanvang van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht;
 - aangaande de afwezigheid of de laattijdige aanwezigheid van de uitzendkrachten;
 - aangaande de niet-hernieuwing van een opdracht.

De gebruiker is als enige aansprakelijk voor de gevolgen voortvloeiend uit het niet (tijdig), onvoldoende of foutief doorgeven van deze informatie. Alle rechtzettingen en/of kosten hierdoor veroorzaakt geven aanleiding tot bijkomende facturatie aan de gebruiker.

6. De gebruiker draagt de aansprakelijkheid voor de correcte toepassing van motieven en termijnen voor uitzendarbeid; in het kader van die motieven zorgt hij voor de nodige toelatingen en mededelingen i.v.m. het tewerkstellen van uitzendkrachten.

Wanneer gebruik wordt gemaakt van het motief 'instroom' moet de klant het uitzendbureau schriftelijk meedelen of een eerste, tweede of derde tewerkstellingspoging ondernomen werd om de bepaalde werkpost in te vullen aan de hand van het motief instroom.

De uitzendkracht die voorafgaand aan de tewerkstelling onder het motief instroom een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur heeft beëindigd om via uitzendarbeid opnieuw in te stromen kan recht hebben op een tewerkstellingsgarantie van 1 maand.

Indien de samenwerking voor het einde van de tewerkstellingsgarantie voorzien in §1, stopgezet wordt of niet verlengd wordt door het toedoen van de klant, stemmen partijen in dat de klant aan het uitzendbureau een vergoeding moet betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon, in de ruime zin, dat verschuldigd zou zijn tot het einde van de termijn van de tewerkstellingsgarantie. Daarnaast is de klant een daaraan verbonden redelijke

administratieve kost verschuldigd aan het uitzendbureau, ten bedrage van 150 EUR.

7. Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde klant zijn toegelaten voor zover er in hoofde van de klant een nood aan flexibiliteit is.

De nood aan flexibiliteit bestaat om 1 van de volgende redenen:

- Wanneer het werkvolume bij de klant grotendeels afhankelijk is van externe factoren;
- Wanneer het werkvolume bij de klant sterk fluctueert;
- Of wanneer het werkvolume gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

De klant is verantwoordelijk voor de nood aan flexibiliteit en het bewijs daarvan. Het uitzendbureau heeft hierover geen appreciatiebevoegdheid.

3§. Indien in strijd met de toepasselijke regelgeving en in strijd met het 1e lid van dit artikel toch gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten kan het uitzendbureau gehouden zijn om aan de uitzendkracht, bovenop het loon, een vergoeding te betalen die overeenstemt met het loon dat had moeten betaald worden indien een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten.

Omdat de klant verantwoordelijk is voor de aanwezigheid van een nood aan flexibiliteit, stemmen partijen in dat het uitzendbureau de kost van de sanctie voorzien in het voorgaande lid evenals een daaraan verbonden redelijke administratieve kost zal factureren aan de klant, ten bedrage van 150 EUR.

8. Alhoewel JOBMATCH de grootste zorgvuldigheid besteedt aan de keuze van de uitzendkrachten, is de gebruiker die een ongeschiktheid in de kwalificaties van de uitzendkracht zou bemerken, ertoe gebonden dit binnen de eerste vier prestatie-uren aan JOBMATCH bekend te maken. De gebruiker zal aan JOBMATCH bericht geven van iedere te laat- of tekortkoming van de uitzendkracht. JOBMATCH kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de gevolgen van de afwezigheid van zijn uitzendpersoneel op het werk.
9. De gebruiker onts zegt zich het recht beroep te doen op de diensten van JOBMATCH in geval van tijdelijke werkloosheid, staking of lock-out in zijn onderneming. De gebruiker moet JOBMATCH hiervan onmiddellijk en schriftelijk op de hoogte brengen. Het verplicht terugtrekken van de uitzendkrachten geeft geen aanleiding tot het betalen van een schadevergoeding door JOBMATCH aan de gebruiker.
10. Tijdens de duur van de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de gebruiker, staat laatstgenoemde in voor de toepassing van de bepalingen van de wet inzake reglementering en bescherming van de arbeid die op de plaats van de tewerkstelling gelden. Hieruit volgt dat de gebruiker de uitzendkrachten op gelijke voet moet behandelen als zijn vast personeel, ondermeer wat betreft arbeidstijd, arbeidsduurvermindering, compensaties, pauzes, feestdagen, zondagwerk, nachtarbeid, welzijn van de uitzendkracht op het werk etc.
11. De gebruiker draagt de burgerlijke aansprakelijkheid voorzien bij artikel 1384 § 3 van het Burgerlijk Wetboek. Deze is bijgevolg als enige aansprakelijk voor al de door de uitzendkracht aan derden berokkende schade. De voorziening van een "clausule uitzendarbeid" in de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid van de gebruiker wordt aanbevolen. JOBMATCH is evenmin aansprakelijk voor de schade die de uitzendkracht aan de gebruiker berokkent tijdens zijn tewerkstelling bij de gebruiker. De aansprakelijkheid van JOBMATCH is tevens niet betrokken in geval van beschadiging, verlies, diefstal of verdwijning van materiaal, geld of goederen aan de uitzendkracht toevertrouwd.
JOBMATCH is niet aansprakelijk voor leningen of voorschotten in natura of speciën eventueel door de gebruiker aan de uitzendkracht toegestaan. Het invorderen van de kosten ten gevolge het gebruik van de telefoon voor persoonlijke doeleinden, eetmalen gebruikt in de kantine, geoorloofde aankopen etc. zal zonder de bemiddeling van JOBMATCH gebeuren.
12. Overeenkomstig artikel 10 van de wet van 24.07.87. hebben de uitzendkrachten recht op hetzelfde brutoloon, inclusief indexaties en conventionele verhogingen, premies, maaltijdcheques en andere looncomponenten alsof ze door de gebruiker in vaste dienst zouden worden genomen. Op basis van artikel 5 van deze algemene voorwaarden dient de gebruiker deze loongegevens mee te delen aan JOBMATCH. De gebruiker is als enige aansprakelijk voor de gevolgen voortvloeiend uit het niet (tijdig), onvolledig of foutief doorgeven van deze informatie. Alle rechtzettingen en/of kosten hierdoor veroorzaakt geven aanleiding tot bijkomende facturatie aan de gebruiker.

13. De uitzendkracht geniet dezelfde bescherming als de andere werknemers van de onderneming voor wat betreft de arbeidsveiligheid en -hygiëne. De uitzendkracht mag slechts die werkzaamheden uitvoeren zoals die vermeld worden op de werkpostfiche. Overeenkomstig het KB van 1512.2010 dient de gebruiker de werkpostfiche in te vullen en, voor de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht, aan JOBMATCH over te maken. Bij het opstellen van de werkpostfiche heeft de inlener het advies ingewonnen van zijn preventiedienst en arbeidsgeneesheer. De gebruiker draagt conform het KB van 19.02.97. de eindverantwoordelijkheid voor het ter beschikking stellen van de werkkledij en de persoonlijke beschermingsmiddelen, evenals voor de reiniging en de herstelling ervan.
14. In geval van een arbeidsongeval van een uitzendkracht, zal de gebruiker na alle dringende maatregelen te hebben getroffen, onmiddellijk JOBMATCH verwittigen en alle nodige informatie verschaffen voor het opstellen van de ongevalsangifte. Bij uitstel of verzuim hiervan kan de gebruiker rechtstreeks aansprakelijk worden gesteld. Bij een arbeidsongeval, waarbij een uitzendkracht het slachtoffer is, en veroorzaakt door een nalatigheid van de gebruiker, bestaat er een verhaalmogelijkheid vanwege onze verzekeringsmaatschappij.
15. Bij een voortgezette tewerkstelling, ononderbroken en aansluitend bij onderhavig contract, op ofwel zaterdag ofwel zaterdag en zondag, onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als onderhavig contract, wordt onderhavig contract verlengd met voormelde dag(en) van tewerkstelling, op voorwaarde dat de gebruiker JOBMATCH 's vrijdags voor 17:00 uur per fax of per mail verwittigt.
16. De gebruiker is als enige aansprakelijk voor het terugsturen van het ondertekend klantencontract en het terugsturen van de ingevulde en ondertekende prestatiestaten. Door de prestatiestaat te ondertekenen bevestigt de gebruiker de juistheid van de opgegeven prestaties en de uitvoering van de werkzaamheden verricht door de uitzendkracht. De gebruiker zal de geldigheid van handtekeningen aangebracht door zijn aangestelden of mandatarissen op de prestatiestaten niet betwisten.
17. De facturatie geschiedt op basis van de prestaties die voorkomen op de prestatiestaat en van de overeengekomen coëfficiënten en tarieven. Behoudens tegenstellende vermelding, zal dezelfde coëfficiënt van toepassing zijn voor overuren, werk in ploegen, bij nacht, op zon- en feestdagen, enz. Wettelijke en facultatieve feestdagen, zoals bijvoorbeeld 11 juli, zitten niet in het tarief vervat en zullen, indien zij van toepassing zijn bij de gebruiker gefactureerd worden. CAO-premies of andere premies zijn RSZ-onderworpen premies die eveneens apart aan de overeengekomen coëfficiënt gefactureerd zullen worden. Arbeidsduurverkortingsdagen zullen eveneens apart gefactureerd worden, tenzij zij in het loon zijn inbegrepen en dit expliciet op het contract vermeld wordt. De tarieven worden door Jobmatch eenzijdig verhoogd bij stijging van het basisloon van de uitzendkracht ingevolge indexaties van de lonen en de conventionele loonsverhogingen die van toepassing zijn bij de gebruiker.
18. Alle facturen zijn contant betaalbaar tenzij anders werd bedongen. Bij niet-betaling of gedeeltelijke betaling binnen de gestelde termijn, is vanaf de vervaldag van rechtswege en zonder voorafgaandelijke ingebrekestelling verwijlrente verschuldigd ten belope van 10% per jaar van het factuurbedrag. Dit houdt tevens de opeisbaarheid van alle facturen in. Eveneens is van rechtswege en zonder voorafgaande ingebrekestelling een forfaitaire vergoeding verschuldigd ten belope van 10% van het factuurbedrag als schadebeding, met een minimum van 500 EURO en een maximum van 25.000 EURO. Elke factuur door JOBMATCH opgemaakt, is definitief door de gebruiker aangenomen indien zij niet betwist wordt per gemotiveerd en aangetekend schrijven binnen de 8 dagen van haar ontvangst.
19. Indien de gebruiker zijn wettelijke verplichtingen of de algemene voorwaarden niet nakomt, alsmede in geval van wanbetaling, heeft JOBMATCH het recht, zonder dat het kan aangesproken worden tot de betaling van enige schadevergoeding, de lopende overeenkomsten als ontbonden te beschouwen en zijn uitzendkrachten onmiddellijk terug te trekken. JOBMATCH behoudt zich tevens het recht voor om de overeenkomst van rechtswege en zonder voorafgaandelijke ingebrekestelling als ontbonden te beschouwen in geval van faillissement, kennelijk onvermogen, alsook bij om het even welke wijziging aan de juridische toestand van de gebruiker.
20. In geval van voortijdige afwerving: Indien de gebruiker voor het einde van een termijn van 130 voltijdse effectieve gewerkte dagen een arbeidsverhouding aangaat met de uitzendkracht voor dezelfde of een andere functie, zal de gebruiker aan JOBMATCH, bij wijze van vergoeding voor geleden schade, een bedrag

betalen gelijk aan 20% van het bruto-jaarloon van de betrokken uitzendkracht. Bovenvermelde schade is forfaitair vastgesteld op basis van het onderling akkoord tussen de gebruiker en JOBMATCH dat de schade, geleden door JOBMATCH, ondermeer gebaseerd is op de kosten die de gebruiker zou moeten besteden voor de prospectie, selectie en screening van een werknemer met dezelfde kwalificaties. De gebruiker is deze vergoeding ook verschuldigd indien de uitzendkracht, een arbeidsverhouding met de gebruiker aangaat en dit voor zover er tussen de eerste dag van uitzending en de eerste dag van de arbeidsverhouding met de uitzendkracht nog geen 12 maanden verstreken zijn.

Wordt verstaan onder het aangaan van een arbeidsverhouding met de uitzendkracht:

- het aangaan van een arbeidsovereenkomst door de gebruiker met de uitzendkracht;
- het laten ter beschikking stellen van de betreffende uitzendkracht aan de gebruiker door een derde (o.a. een ander uitzendkantoor);
- het aangaan van een aannemingsovereenkomst met de uitzendkracht of met een derde die hiertoe de uitzendkracht heeft aangeworven;
- het aangaan van een arbeidsverhouding door de uitzendkracht en een derde, waarbij de gebruiker en die derde behoren tot dezelfde groep, moeder- of dochtervennootschap;

Wordt verstaan onder uitzendkracht:

- de door JOBMATCH geselecteerde uitzendkracht die met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ter beschikking gesteld werd aan de gebruiker;
- de kandidaat-uitzendkracht die door JOBMATCH werd voorgesteld aan de gebruiker.

Wordt verstaan onder het bruto-jaarloon van de uitzendkracht:

- indien de uitzendkracht reeds gewerkt heeft: het laatst geldende uurloon x het in de sector van de gebruiker geldende gemiddelde aantal uren per week x 4,33 x 13,92;
- indien de uitzendkracht nog niet gewerkt heeft: het bij de gebruiker voor de betreffende functie geldende loon (met als minimum de barema's van het PC van de gebruiker) x het in de sector van de gebruiker geldende gemiddelde aantal uren per week x 4,33 x 13,92.

21. Op grond van artikel 1226 en volgende van het Burgerlijk Wetboek is de gebruiker die eenzijdig en voor het verstrijken van de termijn de overeenkomst waarvan bovenstaande sprake beëindigt, ertoe gehouden aan JOBMATCH ten titel van forfaitair en onherleidbaar strafbeding, een vergoeding te betalen gelijk aan de som der facturen die JOBMATCH zou opgemaakt hebben, indien de overeenkomst werd uitgevoerd, met een minimum van 160 EURO per kalenderdag. Dit geldt eveneens bij geval van nietigheid van de overeenkomst tussen JOBMATCH en de gebruiker die aan deze laatste te wijten is ten gevolge van een tekortkoming aan de hem door de wet opgelegde verplichtingen of door onjuiste inlichtingen door hem verschaft bij het sluiten van bewuste overeenkomst. JOBMATCH behoudt zich echter het recht voor een hogere schadevergoeding te eisen doch dient de uitgestrektheid ervan te bewijzen.
22. Deze algemene voorwaarden mogen geen enkele doorhaling bevatten en hebben voorrang op alle andere. Elke afwijking op deze algemene voorwaarden is slechts mogelijk indien deze schriftelijk wordt overeengekomen.
23. De hoven en rechtbanken van Brussel en van het gerechtelijk arrondissement van onze maatschappelijke zetel zijn naar onze keuze territoriaal bevoegd om elk geschil tussen partijen te beslechten.

CONDITIONS GENERALES POUR CLIENTS-UTILISATEURS

1. Ces conditions générales sont établies conformément à la législation en vigueur, à savoir la loi du 24.07.87 sur le travail temporaire, le travail et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, à quoi il faut ajouter les CCT conclues à la CP 322 pour le travail intérimaire, ainsi que la loi du 14.07.91. sur les pratiques de commerce.
2. La mise à disposition des intérimaires est faite sous ces conditions générales qui font partie intégrante du contrat conclu entre l'utilisateur et JOBMATCH et sont établies conformément à la loi du 24.07.87. Toute dérogation à ces conditions générales doit être convenue par écrit.
3. Les présentes conditions générales, et en particulier l'article 20, s'appliquent également dès le moment où l'utilisateur confie une demande à JOBMATCH et où JOBMATCH présente des candidats à l'utilisateur.
4. Conformément à la CCT 38 quater du 14.07.99., il est interdit à JOBMATCH de traiter les candidats de manière discriminatoire; par conséquent, l'utilisateur doit se limiter dans sa demande à des critères qui sont pertinents pour la fonction à pourvoir.
5. L'utilisateur s'engage à communiquer à JOBMATCH, au début du contrat et pendant la durée de celui-ci, toutes les informations nécessaires ainsi que toute modification qui pourrait intervenir. Cette obligation d'information porte notamment sur les points suivants:
 - le motif de recours au travail intérimaire et la présence ou non d'une délégation syndicale dans l'entreprise utilisatrice;
 - les conditions de rémunération du personnel fixe, y compris les primes et avantages divers qui sont d'application dans l'entreprise de l'utilisateur, ainsi que les modalités d'octroi ;
 - les activités, le poste de travail, la qualification professionnelle exigée et le résultat de l'évaluation des risques, la surveillance médicale ainsi que les équipements de protections individuelles ;
 - l'existence éventuelle d'une grève ou d'un lock-out ou d'autres formes de chômage temporaire ;
 - la survenue éventuelle d'un accident du travail ;
 - le fonctionnement de la Dimona, pour laquelle toutes les informations doivent être communiquées avant le début de la mise à disposition de l'intérimaire ;
 - le retard ou l'absence des intérimaires;
 - le non-renouvellement d'une mission.
6. L'utilisateur est responsable de l'application correcte des motifs et durées prévus par la législation sur le travail intérimaire ; dans le cadre de ces motifs, il se charge d'obtenir les autorisations et de faire les communications nécessaires pour occuper des travailleurs intérimaires.

Le client doit communiquer par écrit à l'entreprise de travail intérimaire s'il s'agit d'une première, deuxième ou troisième tentative d'occupation pour pourvoir le poste de travail concerné au moyen du motif insertion.

Si le client décide de mettre fin à ou de ne pas prolonger la collaboration avec l'intérimaire avant le terme de la garantie d'occupation, les parties conviennent que le client est tenu de payer à l'entreprise de travail intérimaire une indemnité égale au montant de la rémunération - au sens large - qui restait à échoir jusqu'au terme de la garantie d'occupation. En outre, le client est tenu de payer à l'entreprise de travail intérimaire des frais administratifs raisonnables d'un montant de 150 EUR.

7. Les contrats journaliers successifs dans le cadre d'un travail intérimaire auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où il existe un besoin de flexibilité dans le chef du client.

Le besoin de flexibilité existe quand l'un des motifs suivants est présent :

- le volume de travail chez le client dépend en grande partie de facteurs externes ;
- le volume de travail fluctue fortement ;
- ou est lié à la nature de la mission.

La question de l'existence du besoin de flexibilité est de la responsabilité du client, et c'est à lui qu'il incombe d'en apporter la preuve. L'entreprise de travail intérimaire n'a pas de pouvoir d'appréciation en la matière.

S'il est fait usage de contrats journaliers en infraction à la réglementation en vigueur et en infraction à l'alinéa 1er du présent article, l'entreprise de travail intérimaire peut être tenue de payer à l'intérimaire, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire de deux semaines avait été conclu. Comme la question de l'existence du besoin de flexibilité est de la responsabilité du client, les parties conviennent que l'entreprise de travail intérimaire facturera au client le coût de la sanction prévue à l'alinéa précédent, ainsi que des frais administratifs raisonnables d'un montant de 150 EUR.

8. JOBMATCH sélectionne avec le plus grand soin ses intérimaires. Si néanmoins, l'utilisateur constate une qualification insuffisante chez l'intérimaire, il est tenu de le signaler à JOBMATCH endéans les 4 premières heures. L'utilisateur informera JOBMATCH de chaque retard ou manquement de l'intérimaire. JOBMATCH ne pourra être tenu pour responsable des suites de l'absence du personnel intérimaire sur le lieu du travail.
9. L'utilisateur se privera du droit de faire appel à JOBMATCH en cas de chômage temporaire, grève ou de lock-out dans son entreprise. L'utilisateur doit en aviser immédiatement et par écrit JOBMATCH. Celle-ci est alors tenue de retirer ses intérimaires, sans que cela donne lieu au paiement d'une indemnité à l'utilisateur.
10. Pendant toute la durée de la mise à disposition de l'intérimaire chez l'utilisateur, ce dernier sera responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicable au lieu du travail. En vertu de ce principe, l'utilisateur est tenu de traiter les intérimaires de la même manière que son personnel fixe, notamment en ce qui concerne le temps de travail, la réduction de la durée du travail, les compensations, pauses, jours fériés, le travail du dimanche, le travail de nuit, le bien-être de l'intérimaire sur le lieu de travail, etc.
11. La responsabilité civile, dont question à l'article 1384 alinéa 3 du Code Civil, incombe à l'utilisateur. Celui-ci est par conséquent seul responsable de tous les dommages causés par l'intérimaire à des tiers. Il est recommandé à l'utilisateur de prévoir une clause « travail intérimaire » dans sa police d'assurance responsabilité civile. JOBMATCH n'est pas non plus responsable des dommages que l'intérimaire cause à l'utilisateur pendant et par suite de son occupation chez celui-ci. Ainsi, la responsabilité de Jobmatch n'est pas engagée en cas de détérioration, perte, vol ou disparition de matériel, d'argent ou de marchandises confiées à l'intérimaire. JOBMATCH n'est également pas responsable des prêts ou avances, en nature ou en argent liquide, éventuellement accordés par l'utilisateur à l'intérimaire. En outre, toute démarche visant le remboursement des coûts

résultant de l'usage entre autre du téléphone à des fins privées, des repas pris dans le restaurant d'entreprise, des achats autorisés etc., se fera sans l'intervention de JOBMATCH.

12. Conformément à l'article 10 de la loi du 24.07.87., les intérimaires ont droit à la même rémunération brute, y compris les indexations et augmentations conventionnelles, primes, chèques-repas et autres composantes de la rémunération, que s'ils étaient engagés comme travailleurs permanents par l'utilisateur. Sur base de l'article 5 des présentes conditions générales, l'utilisateur est tenu de communiquer à JOBMATCH ces données relatives à la rémunération. L'utilisateur est seul responsable des conséquences résultant d'une non-communication ou d'une communication tardive, insuffisante ou erronée de ces informations. Toutes les rectifications et/ou frais y afférents donnent lieu à une facturation supplémentaire à charge de l'utilisateur.
13. L'intérimaire bénéficie du même niveau de protection que les autres travailleurs de l'entreprise en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène au travail. L'intérimaire ne peut effectuer que les travaux qui sont mentionnés sur la fiche de poste de travail. Conformément à l'AR du 15.12.2010, l'utilisateur est tenu, dans les cas prévus, de remplir la fiche de poste de travail et de la transmettre à JOBMATCH, avant la mise à disposition de l'intérimaire. Lors de la rédaction de cette fiche de poste de travail, ce dernier doit recueillir l'avis de son service de prévention et de médecine du travail. L'utilisateur est, conformément à l'article 5, 4° de l'AR du 19.02.97., le responsable final de la mise à disposition des vêtements de travail et des équipements de protections individuelles, ainsi que le nettoyage, réparation et entretien.
14. Lorsqu'un accident de travail survient à un intérimaire, l'utilisateur, après avoir pris toutes les mesures urgentes, avertira immédiatement JOBMATCH et fournira toutes les informations nécessaires à l'établissement de la déclaration d'accident. En cas de retard ou de non-respect de cette obligation, l'utilisateur pourra être tenu directement responsable. L'utilisateur s'exposera en outre au recours de l'assureur des accidents du travail si l'intérimaire est victime d'un accident du travail causé par la négligence de l'utilisateur.
15. En cas d'une occupation poursuivie, ininterrompue et consécutive au contrat concernant le samedi ou le dimanche, aux mêmes conditions de contrat que le contrat initial, le contrat est prolongé des jours d'occupation susdits, à la condition que l'utilisateur prévienne JOBMATCH par fax ou par mail avant le vendredi 17.00h.
16. L'utilisateur est le seul responsable du renvoi du contrat client signé et du renvoi des fiches de prestations complétées, contrôlées et signées. La signature de l'utilisateur sur les états périodiques des prestations vaudra comme reconnaissance de l'exactitude des éléments mentionnés et comme approbation de l'exécution satisfaisante des tâches confiées à l'intérimaire. L'utilisateur ne pourra contester envers JOBMATCH la validité des signatures apposées par ses mandataires ou déposés sur les contrats ou états des prestations.
17. La facturation se fait au coefficient convenu sur base des prestations figurant sur les états précités. Sauf convention contraire, ce même coefficient est appliqué pour les heures supplémentaires, les jours fériés, primes d'équipes, etc. Des jours fériés conventionnels, comme par exemple le 27 septembre, ne sont pas compris dans le tarif et seront facturés en supplément. Des primes CCT ou autres sont soumises à l'ONSS et seront également facturées au taux convenu. Sauf s'ils sont compris dans le salaire et si explicitement mentionné sur le contrat, les jours de récupération seront facturés en supplément.
18. Toute facture est payable au comptant sauf convention contraire. Toute facture non payée ou partiellement payée à son échéance portera de plein droit et sans mise en demeure préalable un intérêt de 10% du montant de la facture, et entraînera l'exigibilité de toutes les factures. De plus, une indemnité forfaitaire égale à 10% du montant de la facture (avec un

minimum de 500 EURO et maximum de 25.000 EURO) sera également due de plein droit et sans mise en demeure préalable. Toute facture est considérée comme acceptée par l'utilisateur faute de contestation par lettre motivée et recommandée dans les 8 jours à partir de sa réception.

19. JOBMATCH se réserve le droit de retirer ses intérimaires, sans indemnité ni préavis, lorsque l'utilisateur ne respecte pas ses obligations de paiement ou les conditions générales et ne se conforme pas aux dispositions légales. JOBMATCH se réserve le droit de résilier le contrat de plein droit, sans mise en demeure préalable, en cas de faillite, insolvabilité notoire, ainsi qu'en cas de modification dans la situation juridique du client.

20. En cas d'engagement prématuré de l'intérimaire par l'utilisateur : si l'utilisateur conclut, avant le terme des 130 jours prestés à plein-temps (ou 850 heures), un contrat de travail avec le travailleur intérimaire, pour la même fonction ou une autre fonction, l'utilisateur paiera à JOBMATCH, 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, sur base d'un accord entre l'utilisateur et JOBMATCH. Elle doit correspondre au préjudice subi par JOBMATCH, 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 JOBMATCH, et ce sans préjudice du droit qu'a celle-ci de prouver que le dommage subi par celle excède l'indemnité précitée. L'utilisateur sera également redevable de cette indemnité si le travailleur signe un contrat de travail avec l'utilisateur après la fin de la mise à disposition, alors qu'une période de 12 mois ne s'est pas encore écoulée entre le premier jour de cette mise à disposition et le premier jour de la relation de travail entre l'utilisateur et le travailleur intérimaire.

Par conclusion d'un contrat de travail avec le travailleur intérimaire, on entend:

- la conclusion par l'utilisateur d'un contrat de travail avec le travailleur intérimaire;
- la mise à disposition par un tiers (e.a. une autre entreprise de travail intérimaire) du travailleur intérimaire concerné chez l'utilisateur;
- la conclusion d'un contrat d'entreprise avec le travailleur intérimaire ou avec un tiers ayant engagé le travailleur intérimaire à cet effet;
- la conclusion d'un contrat de travail entre le travailleur intérimaire et un tiers, alors que l'utilisateur et ce tiers appartiennent au même groupe, sont dans un rapport de filiale à société mère ou sont des sociétés liées ou associées;

Par travailleur intérimaire, on entend:

- le travailleur intérimaire sélectionné par JOBMATCH et mis à disposition de l'utilisateur sous contrat de travail intérimaire;
- le candidat-travailleur intérimaire présenté à l'utilisateur par JOBMATCH.

Par salaire brut annuel du travailleur intérimaire, on entend:

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

21. L'utilisateur qui unilatéralement et avant terme met fin au contrat, sera redevable à JOBMATCH suivant les articles 1226 et suites du Code Civil, d'une indemnité forfaitaire et irréductible égale au total des factures que JOBMATCH

aurait établi, si le contrat avait été exécuté intégralement avec un minimum de 160 EURO/ jour calendrier. Les mêmes conditions s'appliquent si le contrat est nul suite aux informations erronées fournies par l'utilisateur ou si ce dernier manque à ses obligations légales lors de la conclusion de ce contrat. JOBMATCH se réserve le droit d'exiger une indemnité plus élevée mais il devra en prouver l'étendue.

22. Ces conditions générales sont les seules valables et excluent toutes autres. Elles ne peuvent être radiées partiellement. Toute dérogation à ces conditions générales doit être convenue par écrit.
23. Les cours et tribunaux de Bruxelles et Hasselt et de l'arrondissement judiciaire du siège social de notre société sont à notre choix territorialement compétents pour juger tout litige entre parties.