

## CONDITIONS GENERALES DE VENTE – UDIL.GE

1. Les présentes conditions générales sont établies conformément à la législation en vigueur, à savoir la loi du 12 août 2000 portant sur les dispositions sociales, budgétaires et diverses – Chap XI – art 186 et suivants, modifiée par la loi du 25 avril 2014 Chap 15 portant sur la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs au sein d'un groupement d'employeurs.
2. Les travailleurs sont mis à disposition selon les conditions convenues lors de la demande et selon les conditions générales énoncées ci-après, lesquelles font partie intégrante du contrat conclu entre l'utilisateur et le Groupement d'Employeurs et sont établies conformément à la loi du 25 avril 2014. Toute dérogation à ces conditions générales doit être convenue par écrit.
3. Les présentes conditions générales s'appliquent également dès le moment où l'utilisateur confie une demande au groupement d'employeur et où le groupement d'employeurs présente des candidats à l'utilisateur.
4. Conformément à la CCT 38 quater du 14/07/1999, il est interdit au groupement d'employeurs 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 au groupement d'employeurs, au début du contrat et pendant la durée de celui-ci, toutes les informations nécessaires ainsi que toute modification qui pourrait intervenir, et ce sans délai et de préférence par écrit. Cette obligation d'information porte notamment sur les points suivants, la liste n'étant pas exhaustive :
  - le motif de recours au travailleur mis à disposition;
  - 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 fiche de poste, la surveillance médicale ainsi que les équipements de protection individuels relatifs au poste de travail;
  - l'existence éventuelle d'une grève ou d'un lock-out (auquel cas la mise à disposition doit être suspendue) ;
  - la survenue éventuelle d'un accident du travail;
  - le retard ou l'absence des travailleurs mis à disposition;
  - le non-renouvellement d'une mission.

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.

6. L'utilisateur est responsable de l'application correcte des motifs et durées prévus par la législation sur la mise du travailleur à la disposition d'utilisateur au sein d'un groupement d'employeurs; dans le cadre de ces motifs, il se charge, dans les cas prévus par la loi, d'obtenir les autorisations, comme notamment devenir membre du groupement d'employeurs, et de faire les communications nécessaires pour occuper des travailleurs mis à disposition.
7. Le groupement d'employeurs ne peut être en aucun cas tenu responsable des conséquences de l'absence et/ou du retard de ses travailleurs mis à disposition.
8. Pendant la période où le travailleur mis à disposition travaille chez l'utilisateur, l'utilisateur est responsable à l'égard du travailleur mis à sa disposition du respect des obligations prévues par le Règlement d'Ordre Intérieur du groupement d'employeurs adopté par son Conseil d'administration en date du 28 mars 2014 et par l'article 191 de la loi du 12 août 2000 qui fait référence aux obligations prévues à l'article 19, alinéas 1er et 2 de la loi du 24 juillet 1987, sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. L'utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de sécurité et de protection du travail applicables au lieu de travail. En vertu de ce principe, l'utilisateur est tenu de traiter les travailleurs mis à disposition de la même manière que son personnel fixe, notamment en ce qui concerne le temps de travail, la réduction de la durée du travail, pauses, jours fériés, le travail du dimanche, le travail de nuit, le bien-être du travailleur mis à disposition sur le lieu du travail, ...
9. 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 le travailleur mis à disposition à des tiers. Il est recommandé à l'utilisateur de prévoir une clause "travailleur mis à disposition" dans sa police d'assurance responsabilité civile. Le groupement d'employeurs n'est pas non plus responsable des dommages que le travailleur mis à disposition cause à l'utilisateur pendant et par suite de son occupation chez celui-ci. Ainsi, la responsabilité du groupement d'employeurs n'est pas engagée en cas de détérioration, perte, vol ou disparition de matériel, d'argent ou de marchandises confiés au travailleur mis à disposition. En ce qui concerne la sélection, la responsabilité du groupement d'employeurs ne pourra jamais être invoquée, la sélection finale du/des candidat(s)-travailleurs(s) étant de la responsabilité de l'utilisateur. Le groupement d'employeurs n'est également pas responsable des prêts ou avances, en nature ou en argent liquide, éventuellement accordés par l'utilisateur au travailleur mis à disposition. 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 du groupement d'employeurs.
10. Conformément à l'article 70 de la loi du 25 avril 2014 selon le principe du user-pay appliqué aux groupements d'employeurs, les travailleurs mis à disposition 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. Les assurances et autres avantages ne sont pas considérés comme des composantes de la rémunération. Sur base de l'article 5 des présentes conditions générales, l'utilisateur est tenu de communiquer au groupement d'employeurs 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.
11. Le travailleur mis à disposition bénéficie du même niveau de protection que les autres travailleurs de l'entreprise en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène au travail. Le travailleur mis à disposition ne peut effectuer que les travaux qui sont mentionnés sur la fiche sur le poste de travail ou, si cette fiche n'est pas requise, dans les conditions commerciales particulières, plus précisément dans la description du poste de travail, de la qualification professionnelle exigée et du résultat de l'évaluation des risques. Conformément à l'Arrêté Royal du 19 février 1997, l'utilisateur est tenu, dans les cas prévus, de remplir la fiche sur le poste de travail et de la transmettre au groupement d'employeurs, avant la mise à disposition du travailleur mis à disposition. Lors de la rédaction de cette fiche de poste de travail, l'utilisateur se doit de recueillir l'avis de son service de prévention et de médecine du travail. L'utilisateur informe le travailleur mis à disposition des risques spécifiques en matière de sécurité et de santé propres à son établissement et de ceux liés au poste de travail à occuper.

- 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 protection individuelle, ainsi que de leur nettoyage, réparation et entretien en état normal d'usage, même si un contrat commercial dérogatoire a été conclu au sujet de leur fourniture avec le groupement d'employeurs.
12. Lorsqu'un accident du travail survient à un travailleur mis à disposition, l'utilisateur, après avoir pris toutes les mesures urgentes, avertira immédiatement le groupement d'employeurs 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.
  13. L'utilisateur est seul responsable du renvoi du contrat client signé et (du contrôle) du renvoi des fiches de prestations complétées et signées. A défaut, l'utilisateur ne pourra pas invoquer la non-signature contre le groupement d'employeurs, et le groupement d'employeurs facturera à l'utilisateur les prestations réellement accomplies par le travailleur mis à disposition, le minimum étant les prestations convenues par contrat.
  14. En signant la fiche de prestations, l'utilisateur confirme l'exactitude des prestations indiquées et l'exécution des travaux accomplis par le travailleur mis à disposition. Cette signature interviendra sans délai après l'accomplissement des prestations décrites sur la fiche de prestations, de manière à ce que l'utilisateur n'entrave en aucune manière le règlement rapide et correct du paiement de la rémunération par le groupement d'employeurs. L'utilisateur ne contestera pas la validité de la signature de ses préposés ou mandataires. En cas de traitement automatisé des données relatives aux prestations, l'utilisateur est toujours d'accord avec les données telles que transmises, par voie électronique ou automatisée, au groupement d'employeurs, sauf convention écrite contraire. L'utilisateur est seul responsable en cas d'erreurs dans l'envoi automatisé.
  15. La facturation est effectuée:
    - sur base des prestations mentionnées sur les fiches de prestations ou communiquées de manière électronique par l'utilisateur, le minimum étant les heures demandées par l'utilisateur, sauf lorsque moins d'heures ont été prestées par le seul fait du travailleur mis à disposition et lorsque l'obligation d'information prévue à l'article 5 des présentes conditions a été respectée; à défaut de fiches de prestations remplies et signées par l'utilisateur, la facturation est effectuée sur base des prestations réellement accomplies par le travailleur mis à disposition, avec comme minimum les heures demandées par l'utilisateur; dans ce cadre, tous les jours et heures de congé rémunéré accordés par l'utilisateur à son personnel fixe, tels que jours fériés extra-légaux, jours de vacances, ponts, etc ..., auxquels le travailleur mis à disposition a également droit, sont aussi considérés comme des prestations et, comme tels, facturés à l'utilisateur;
    - sur base du coefficient et/ou du tarif convenu : ce coefficient et/ou ce tarif seront majorés unilatéralement par le groupement d'employeurs en cas d'augmentation des charges patronales directes ou indirectes, ou de tout autre facteur qui influe sur le coût salarial réel; ce tarif sera également majoré unilatéralement par le groupement d'employeurs en cas d'augmentation de la rémunération de base du travailleur mis à disposition, suite à une indexation des salaires ou à des augmentations conventionnelles s'appliquant chez l'utilisateur;
    - sur base des autres accords écrits ;
    - Le tout augmenté du taux de TVA d'application.
    - Pour les prestations particulières (telles que heures supplémentaires, travail posté, travail de nuit, travail presté le dimanche ou un jour férié, etc ...), le travailleur mis à disposition est rémunéré conformément à la loi et/ou à la CCT concernant cette matière et d'application dans l'entreprise utilisatrice. Le supplément de salaire à payer dans ce cadre est facturé à l'utilisateur au même coefficient que celui qui est appliqué sur le salaire de base du travailleur mis à disposition ou que celui qui est utilisé pour le calcul du tarif.
  16. Toutes les plaintes relatives aux factures doivent parvenir au groupement d'employeurs dans les huit jours calendrier après la date de la facture, par courrier recommandé motivé. Passé ce délai, la plainte ne sera plus recevable.
  17. Les factures de le groupement d'employeurs sont payables à 30 jours fin de mois, net et sans escompte, sauf convention écrite contraire. Les frais de perception sont à la charge de l'utilisateur. Tout retard de paiement entraînera automatiquement une majoration de facture de 10% et générera un intérêt de retard de 1 % par mois à la date de l'échéance des 30 jours fin de mois, et pourra entraîner la suspension des mises à disposition. Les traites du groupement d'employeurs n'entraînent aucune dérogation et ne créent aucune novation de la dette. Toute modalité de paiement convenue par écrit est annulée de plein droit dès que le groupement d'employeurs doit entamer une procédure en justice pour obtenir le recouvrement des factures impayées. En cas de mise en demeure écrite, de traites protestées ou de chèques sans provision, d'assignations de l'ONSS ou d'autres signes de solvabilité douteuse dans le chef de l'utilisateur, les modalités de paiement accordées par le groupement d'employeurs sont également annulées de plein droit. Dans de tels cas, le paiement de toutes les factures (y compris celles qui ne sont pas arrivées à échéance) est aussi exigible de plein droit. Le travailleur mis à disposition n'est pas habilité à percevoir le paiement de factures.
  18. En cas de non-respect par l'utilisateur de ses obligations légales ou des conditions générales, en cas de non-paiement ou lorsque le crédit de l'acheteur se détériore, le groupement d'employeurs a le droit, sans qu'on puisse lui réclamer le paiement d'une quelconque indemnité, de considérer les contrats en cours comme dissous et de retirer immédiatement ses travailleurs mis à disposition.
  19. En cas d'engagement prématuré du travailleur mis à disposition par l'utilisateur: si l'utilisateur conclut, sans intervention du groupement d'employeurs, un contrat de travail avec le travailleur mis à disposition, pour la même fonction ou une autre fonction avant la fin d'une période minimale de 3 mois de mise à disposition, l'utilisateur ne devra payer au groupement d'employeurs aucune pénalité pour rupture de contrat mais un dédommagement équivalent aux frais de sélection du travailleur selon les tarifs d'UDIL.GE en vigueur lui sera facturé. L'utilisateur s'engage à informer le groupement d'employeurs, au préalable et par écrit, de son intention de conclure un contrat de travail avec le travailleur mis à disposition.
  20. En cas de rupture unilatérale du contrat, sans engagement du travailleur mis à disposition par l'utilisateur: sur base des articles 1226 et suivants du Code Civil, l'utilisateur qui rompt le contrat de manière unilatérale et prématurée devra payer au groupement d'employeurs une indemnité forfaitaire égale à la somme des factures que le groupement d'employeurs aurait établies si le contrat avait été complètement exécuté, avec un minimum de 125 euros par jour calendrier. Ceci vaut également en cas de nullité du contrat entre le groupement d'employeurs et l'utilisateur, lorsque celui-ci ne respecte pas les obligations qui lui incombent en vertu de la loi ou a communiqué des informations erronées lors de la conclusion dudit contrat. Le groupement d'employeurs se réserve toutefois le droit d'exiger une indemnité plus élevée correspondant à l'indemnité de préavis qui est due au travailleur concerné.
  21. Les présentes conditions générales ne peuvent comporter aucune rature et ont priorité sur toutes les autres. Une dérogation à ces conditions générales n'est possible que si elle est convenue par écrit.
  22. En cas de litige, les tribunaux de l'arrondissement du siège du groupement d'employeurs sont seuls compétents.