



Association sans but lucratif
123CDI

**Acte d'admission et
Convention générale de mise à disposition de travailleurs**

Entre :

1. L'association sans but lucratif « 123CDI », ayant son siège social à 4000 LIEGE, Rue de l'Avouerie 7, inscrite à la BCE sous le numéro 0544.978.266 ;

Dûment représentée par Monsieur Xavier CIECHANOWSKI, Directeur ;

Ci-après dénommée «123CDI » ;

2. L'entreprise «denomination_Tiers»

ayant son siège social :

immatriculée à la BCE sous le numéro

Dûment représentée par

Ci-après dénommée le « **Membre** »

Il est exposé que l'association 123CDI asbl a été constituée par acte du 31 janvier 2014. Elle a pour vocation de fonctionner comme un groupement d'employeurs en proposant à ses membres les services de travailleurs ayant des compétences liées aux métiers de l'industrie, notamment celles liées aux technologies, à la maintenance et à la logistique.

Conformément à la loi du 25 avril 2014 portant sur les modifications de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses qui autorise l'organisation de groupements d'employeurs sous la forme d'associations sans but lucratif au sens de la loi du 27 juin 1921, 123CDI a obtenu l'agrément en tant que groupement d'employeurs délivré par la Ministre de l'Emploi en date du 01 octobre 2014 pour une durée indéterminée sur la base de l'article 66 de la loi du 25 avril 2014 remplaçant l'article 186 de la loi 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses auprès de la Ministre de l'Emploi.

La présente convention a pour objet d'acter l'adhésion du Membre à l'association et de fixer les modalités générales de mise à disposition de travailleurs d'123CDI au Membre.

ARTICLE 1

En signant la présente, le Membre reconnaît avoir sollicité son adhésion à l'asbl 123CDI et souscrire son acte d'admission.

Il a été admis en tant que membre adhérent de l'asbl par décision du Conseil d'administration

du

Le Membre reconnaît avoir pris connaissance des statuts de l'asbl 123CDI, de son règlement d'ordre intérieur et des conditions générales de vente, repris en annexe. Il déclare les accepter et s'engage à en respecter toutes les dispositions.

Il marque en outre son accord sur la réception des factures du groupement 123CDI par voie électronique.

Il est en particulier informé que conformément aux dispositions légales relatives aux groupements d'employeurs, il est solidairement responsable des dettes fiscales et sociales de l'asbl 123CDI, à l'exception de celles contractées antérieurement à son admission ou postérieurement à la perte de la qualité de membre.

Il désigne comme interlocuteur privilégié d'123CDI :

M./Mme

Fonction :

Tél :/..... - e-mail :



ARTICLE 2

Le Membre souhaite la mise à disposition de travailleur(s) engagé(s) par le groupement 123CDI, en fonction de ses besoins spécifiques et suivant un horaire déterminé de commun accord avec 123CDI.

123CDI accepte de mettre les travailleurs à disposition aux conditions reprises dans le règlement d'ordre intérieur, ce que le Membre accepte.

Le membre précise la ou les commissions paritaires de son entreprise :

CP ouvrier :

CP Employé :

Le Membre précise qu'il n'y a pas/il y a¹ une(des) période(s) de fermeture collective au sein de l'établissement où travaillera(ont) le(s) travailleur(s) mis à disposition, précisée(s) ci-dessous :

.....

Il s'engage à communiquer rapidement à 123CDI tout changement qui interviendrait à ce sujet.

ARTICLE 3 : DUREE

Toute mise à disposition ne pourra être fixée que pour une durée égale au maximum à la période de validité de l'agrément donné par le ministre au Groupement d'employeurs 123CDI, majorée de l'éventuel préavis à donner au(x) travailleur(s) occupé(s).

Les modalités pratiques de toute mise à disposition feront l'objet d'un contrat de mise à disposition spécifique, écrit, daté et signé des parties, précisant notamment la durée et le coût.

En cas de rupture du contrat de travail entre le salarié et le groupement 123CDI, la convention de mise à disposition est automatiquement rompue pour ce travailleur. 123CDI informera immédiatement le Membre de la rupture ainsi que des raisons et des modalités le cas échéant de la rupture.

ARTICLE 4 : LITIGES

En cas de litige entre les parties relatif à la validité, à l'interprétation ou à l'exécution du présent contrat, les parties tenteront de résoudre ce litige par la médiation

En cas d'échec de la médiation, les tribunaux de Liège seront seuls compétents.

Fait à Liège, le en autant d'exemplaires que de parties, chacune reconnaissant en avoir reçu un.

Pour 123CDI asbl

Pour le Membre

Xavier CIECHANOWSKI
Directeur

.....



REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR
de l'association sans but lucratif
« **123CDI** »
BCE 0544.978.266
adopté lors du Conseil d'administration du 28 mars 2014

L'association 123CDI a sollicité son agrément en tant que groupement d'employeurs. Ce règlement vise à régler les rapports entre les entreprises membres ainsi que leurs relations avec les travailleurs de l'association dans le cadre de cette mission de groupement d'employeurs et ainsi que les conditions générales de mise à disposition.

Le présent règlement d'ordre intérieur est pris en conformité avec la loi du 12 août 2000 autorisant les groupements d'employeurs en ses articles 186 à 193, ainsi qu'avec les statuts de l'association qui autorisent le Conseil à rédiger un ROI (art. 29).

Il est modifiable à tout moment dans les conditions indiquées aux statuts de l'association ; le Conseil s'engageant à informer les membres effectifs et adhérents de ces changements dans les 5 jours ouvrables de leur adoption.

Chapitre I – Relations entre les entreprises membres et le groupement 123CDI

Article 1 – Procédures d'adhésion.

Le Conseil d'administration décide souverainement de l'acceptation des demandes d'adhésion. Un nouveau membre signe un acte d'admission au groupement 123CDI qui implique l'acceptation de ses règlements. Une décharge de responsabilité pour le passé lui sera octroyée.

Article 2 – Retrait-Démission.

Les statuts déterminent le préavis et les éventuelles modalités complémentaires de retrait de l'association.

A défaut d'autres dispositions convenues préalablement entre parties par écrit, l'entreprise membre qui souhaite se retirer du groupement 123CDI après s'être engagée à utiliser un ou plusieurs travailleurs du groupement s'engage de continuer à recourir aux services du(des) travailleur(s) du groupement jusqu'à l'expiration de la période du préavis.

Article 3 – Direction-Gérance

Sous la responsabilité du Conseil d'administration, le directeur nommé met en œuvre les décisions de celui-ci.

Il anime, coordonne le groupement 123CDI et en assure la gestion administrative et financière en bon père de famille. Il est l'interlocuteur privilégié des entreprises et des salariés. Il s'occupe des rapports avec les tiers.

Article 4 – Mise à disposition.

Un travailleur du groupement 123CDI est mis au travail dans une entreprise membre suite à une convention générale de mise à disposition valable pour toutes les mises à disposition ultérieures dans cette entreprise à défaut d'accords différents qui feront partie d'un contrat de mise à disposition spécifique.

D'une manière générale, tout accord spécifique, écrit et signé par les parties, prévaut sur les dispositions du présent Règlement d'Ordre Intérieur qui s'appliquent donc de manière supplétive aux relations entre les entreprises membres et le groupement 123CDI.

La rupture du contrat de travail du travailleur entraîne celle de la mise à disposition. Les heures effectuées par le salarié restent dues au GE.

L'entreprise membre qui souhaite arrêter l'occupation d'un(de) travailleur(s) est soumise aux mêmes conditions, délais et obligations d'information et d'occupation du(des) travailleur(s) que ceux prévus en cas de retrait du groupement 123CDI, à l'article 2.

La mise à disposition prend automatiquement fin lorsque 123CDI ne dispose plus des autorisations requises pour pouvoir légalement proposer la mise à disposition de travailleurs à ses membres. 123CDI avertit le Membre de l'expiration



prochaine ou du retrait des autorisations dès sa prise de connaissance. Le Membre ne peut réclamer aucune indemnité de quel qu'ordre que ce soit en cas de résiliation de la présente convention en vertu du présent paragraphe.

Article 5 – Planning.

La direction décide souverainement des travailleurs affectés à une entreprise membre.

Le planning de répartition des travailleurs entre les Membres est élaboré en tenant compte des besoins des entreprises membres. Tout réajustement du planning se fait en concertation avec les Membres qui bénéficient des travailleurs communs mis à disposition.

Les plannings sont établis à l'avance par la direction, les modifications éventuelles se faisant toujours en concertation les Membres qui sont concernés.

Les arbitrages concernant l'application de la convention de mise à disposition sont rendus par le Conseil d'administration.

Article 6 – Sécurité – Assurance.

123CDI est assuré en accidents du travail.

Les Membres qui utilisent les travailleurs sont assurés en responsabilité civile exploitation (dommages corporels, dommages matériels et objets confiés) et en accident de travail.

Le Membre doit sans délai porter à la connaissance de la direction du groupement 123CDI les accidents de travail survenant au(x) salarié(s) mis à disposition, ainsi que toute absence justifiée ou non.

Le Membre est responsable à l'égard du travailleur mis à sa disposition des conditions de travail et des obligations légales applicables au lieu de travail comme le temps de travail et de repos, la sécurité et l'hygiène, le bien-être en général.

Article 7 – Fiche de prestations.

L'entreprise-utilisatrice tient le registre des heures prestées pour chaque travailleur mis à disposition. Le travailleur est chargé de vérifier l'exactitude de ses heures de travail. Le dernier jour de la semaine, les entreprises membres transmettent un exemplaire de cette fiche électronique en format Xls à l'adresse suivante d'123CDI : info@123cdi.be.

Par dérogation, 123CDI et l'entreprise-utilisatrice peuvent convenir par écrit de modalités différentes à celles prévues dans le présent article.

Article 8 – Facturation.

Le tarif des prestations effectuées par le(s) travailleur(s) (coût horaire ou quotidien) dans une entreprise-utilisatrice membre du groupement 123CDI est fixé anticipativement par le Conseil d'administration. Les conditions et modalités pratiques (qualifications et nombre de travailleurs souhaités, dates et durée, prix,...) sont inscrites dans un contrat de mise à disposition que l'entreprise est tenue de signer avant le début de l'occupation. Ce prix est global et inclura notamment les éventuelles provisions pour pécules de vacances et 13ème mois (simple et double) promérités par le travailleur pour ses prestations, les jours fériés, les primes (de pause, des heures supplémentaires, des prestations samedi et dimanche, de productivité,...), les cotisations ainsi que la contribution aux frais de gestion du groupement.

Toutes les heures prestées sont facturées à l'entreprise-utilisatrice.

Toutes les journées couvertes par une réservation (sauf maladie, petit chômage, accident, ou absence volontaire du travailleur) sont facturées comme journée de travail.

Les autres frais directs liés à l'occupation d'un travailleur (frais d'équipement ou de transport, chèques repas, et autres chèques avantages) seront facturés au coefficient de 1,50 aux entreprises membres concernées.

Les factures sont payables à 30 jours date facture.

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.

Article 9 – Déontologie.



Tout membre du groupement 123CDI s'engage à respecter scrupuleusement les éventuelles clauses de confidentialité contenues dans le contrat de travail des travailleurs qu'il occupe et s'interdit de chercher à obtenir, directement ou indirectement, auprès de ces travailleurs, des informations de toute nature sur les autres membres du groupement.

Le membre qui souhaite recruter un collaborateur du groupement 123CDI est tenu d'en informer immédiatement la direction du groupement, et en tout cas avant d'en informer le travailleur concerné.

Chapitre II - Relations entre les entreprises membres et les travailleurs

Article 10 – Contrats et règlement de travail.

Le groupement 123CDI conclut des contrats de travail écrits avec ses travailleurs. Il peut conclure des contrats de différente nature, selon la situation et les besoins en formation du salarié et selon les besoins des entreprises membres.

Ils indiquent les conditions d'emploi et de rémunération et le fait qu'il est conclu en vue de mettre le travailleur à la disposition des entreprises membres différentes.

Le groupement 123CDI peut organiser des formations et des stages de pré-qualification et d'orientation de ses travailleurs.

Le Conseil d'administration arrête le règlement de travail du groupement 123CDI, qu'il peut modifier à tout moment selon le mode décisionnel fixé par les statuts.

Article 11 –Intégration dans l'entreprise-utilisatrice.

L'intégration en entreprise requiert une attention particulière. Afin de renforcer les chances de bonne collaboration entre les entreprises membres et les travailleurs, les entreprises membres s'engagent à :

- définir de la manière la plus complète possible le poste de travail et tenir à jour cette description ;
- mettre en place une procédure d'intégration sur le poste et faire la liaison avec la direction d'123CDI ;
- ne pas changer le travailleur de poste sans recommencer la procédure ci-dessus.

Article 12 – Accueil, équipement et suivi du salarié.

L'entreprise-utilisatrice veille à ce que les travailleurs du groupement 123CDI soient accueillis comme ses propres travailleurs et suivant ses procédures notamment en termes de formation de base en sécurité et prévention.

Elle doit leur communiquer son règlement de travail et les avertir des spécificités de l'entreprise (flexibilité, mesures de sécurité, règles HACCP, mesures d'hygiène spécifiques...).

Le règlement d'ordre intérieur du groupement 123CDI ainsi que son règlement de travail s'appliquent à ses travailleurs de manière supplétive en plus de ceux de l'entreprise-utilisatrice.

En cas de problème avec un travailleur du groupement 123CDI, l'entreprise-utilisatrice le

signale dans les plus brefs délais à la direction d'123CDI et le confirme par écrit.

L'entreprise membre doit mettre à disposition des travailleurs les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle nécessaires.

Article 13 – Congés payés.

Les périodes de congé doivent être décidées en concertation entre le(s) salarié(s), les entreprises membres et le groupement 123CDI, si elles ne sont pas arrêtées dans le contrat de travail du travailleur ou la convention générale de mise à disposition. L'entreprise-utilisatrice veillera à remettre aux travailleurs mis à disposition le formulaire de demande de congés.

Dans la mesure du possible, le groupement 123CDI répartit les congés payés des travailleurs afin d'assurer une disponibilité constante auprès des entreprises membres.

Chapitre III – Divers



Article 14 – Litige

En cas de litige entre les parties relatif à la validité, à l'interprétation ou à l'exécution du présent règlement, qui ne pourrait être résolu à l'amiable, les parties tenteront de résoudre ce litige par la médiation.

En cas d'échec de la médiation, seuls les tribunaux de Liège seront compétents.

CONDITIONS GENERALES DE VENTE – 123CDI

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.

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.

1. 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.

6 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 date facture, 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 date facture, et pourra entraîner la suspension des mises à disposition. Les traites du groupement d'employeurs n'entraînent aucune



dérogation et ne crée 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 6 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'123CDI 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.
- le candidat-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.
20. 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.
23. En cas de litige, les tribunaux de l'arrondissement du siège du groupement d'employeurs sont seuls compétents.