

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 DAJOBS trouveront à s'appliquer, à l'exclusion de toute autre, dont celles de l'utilisateur. Les conditions générales et l'offre transmises à l'utilisateur, même non signées, s'appliquent également dès le moment où un travailleur intérimaire est mis à disposition de l'utilisateur et/ou si DAJOBS présente un candidat à l'utilisateur et/ou si l'utilisateur a payé au minimum une facture de DAJOBS reprenant au verso les présentes conditions générales. DAJOBS 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, DAJOBS 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.dajobs.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 du jour 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 DAJOBS. 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. La nullité d'une ou plusieurs dispositions des conditions générales n'a aucune incidence sur la validité des autres dispositions contractuelles.
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 DAJOBS, conformément au prescrit de l'article 17 de la loi du 24/07/1987. Les présentes conditions générales s'appliquent à l'utilisateur et à ses filiales, à ses sociétés liées ou associées faisant partie du même groupe.
3. Toute dérogation aux dispositions générales et particulières comprises dans le contrat conclu entre l'utilisateur et DAJOBS devra faire l'objet d'un avenant à ce contrat. L'article 5.74 du nouveau Code civil ne pourra pas s'appliquer dans le chef de l'utilisateur.
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 DAJOBS 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 ; en particulier, si l'utilisateur souhaite faire usage du motif insertion pour l'occupation d'un emploi vacant prévu par la CCT n°108, il doit en avertir par écrit DaJobs au préalable, lui faire part de toutes les informations légales requises et s'engager à garantir une occupation minimale d'un mois à tout candidat qui aurait quitté un CDI pour l'occupation dudit emploi vacant. Dans le cas contraire, l'utilisateur est tenu de payer à DAJOBS en plus d'une indemnité égale au montant de la rémunération - au sens large - qui restait à échoir jusqu'au terme de la garantie d'occupation, des frais administratifs d'un montant forfaitaire de 250 EUR.
- 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, la durée de travail de la mission d'intérim, ainsi que le non-renouvellement d'une mission ;
- 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 ; au moyen d'une fiche de poste de travail établie par l'utilisateur, conformément aux dispositions légales ;
- 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 DAJOBS. À défaut, DAJOBS 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 ; et dans l'hypothèse où le travail de l'intérimaire chez l'utilisateur donne droit à une dispense partielle de versement de précompte professionnel,
 - 4.10.1. L'utilisateur demande par écrit que DAJOBS introduise une demande de dispense partielle de versement de précompte pour les intérimaires concernés par du *travail en équipe, du travail de nuit, du travail en équipe continu, de la navigation en système, et/ou du travail en équipe pour travaux immobiliers sur place* ;
 - 4.10.2. les prestations de chaque intérimaire concerné sont présumées donner droit à la dispense de précompte préalablement indiquée par l'utilisateur en raison du *travail en équipe, du travail de nuit, du travail en équipe continu, de la navigation en système et/ou du travail en équipe pour travaux immobiliers sur place* qu'il effectue, à moins que l'utilisateur ne le conteste expressément car les conditions légales ne sont en l'espèce pas remplies, via DaConnect ou par tout autre écrit convenu entre les Parties, dans les 48h de la fin de la mission de l'intérimaire et au plus tard, le mardi 12h00 de la semaine suivante.
 - 4.10.3. L'acceptation implicite mentionnée ci-avant implique que l'utilisateur est en mesure de prouver à première demande que les conditions d'application de la dispense sont remplies.
 - 4.10.4. Dans le cas où le montant de la dispense doit être limité suite à une différence dans l'ampleur du travail des équipes successives chez l'utilisateur, DAJOBS doit également réduire le montant de la dispense conformément au pourcentage visé à l'article 275⁵, § 1^{er}/1, ou à l'article 275⁵, § 3/1, CIR 92. En conséquence, l'utilisateur informe également dès que possible et d'initiative DAJOBS du pourcentage de l'ampleur du travail applicable pour les travailleurs intérimaires concernés au cours des mois endéans lequel les prestations ont été effectuées.
- 4.11. La modification éventuelle par l'utilisateur de la fonction, des tâches, des équipements, véhicules, formations, etc. des intérimaires devra être signifiée par ses soins à DAJOBS et à l'intérimaire via une fiche de poste de travail, établie par l'utilisateur conformément aux dispositions légales, avant de procéder à l'adaptation des tâches de l'intérimaire.

Les informations reprises aux points 4.1, 4.2, 4.4, 4.5 et 4.10, dans Daconnect, l'Onboarding et dans la fiche de poste 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 ;
- de fournir la preuve que les conditions d'application de la dispense partielle de versement de précompte professionnel sont remplies pour les prestations des travailleurs intérimaires pour lesquels il a déclaré remplir les conditions, et lorsque les équipes successives chez l'utilisateur ne sont pas d'ampleur identique, de fournir le pourcentage de l'ampleur du travail applicable aux prestations des intérimaires concernés ;
- ainsi que 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 DAJOBS. A défaut, ou si le document devait être mal complété et/ou non signé par le travailleur, DAJOBS 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 trois heures de prestations de travail par intérimaire sera toujours porté en compte au client.
6. DAJOBS 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 DAJOBS endéans les quatre premières heures de prestations. L'utilisateur signalera également à DAJOBS tout retard ou manquement du travailleur intérimaire et ce, dès la survenance des faits. DAJOBS 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. DAJOBS respecte scrupuleusement les principes d'égalité et de non-discrimination. DAJOBS 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 DAJOBS, un contrat de travail avec un travailleur intérimaire (ou un candidat intérimaire) de DaJobs, 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 DAJOBS, à titre de dédommagement pour le préjudice subi, un montant équivalent à 20% du salaire annuel brut du travailleur intérimaire concerné proportionnellement au nombre de jours restants. L'indemnité ci-avant est également due lorsqu'un (candidat) intérimaire/étudiant de DaJobs enregistré sur une plateforme digitale partagée (avec l'utilisateur et/ou une ou société d'intérim tierce) est dans les 6 mois mis au travail sans contrat de travail DaJobs au sein de votre entreprise (ou d'une société liée).
Ladite indemnité est fixée forfaitairement et correspond au préjudice subi par DAJOBS, 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 DAJOBS, et ce sans préjudice du droit dont dispose DAJOBS de réclamer une indemnisation plus importante en fonction du préjudice subi. Après cette période minimale de 120 jours de travail (ou jours assimilés) précitée, l'utilisateur (ou une société liée) qui fera appel au travailleur intérimaire de DaJobs via une autre société d'intérim sera redevable à l'égard de DaJobs d'une indemnité de 1.000 € HTVA.
Enfin, à l'issue d'une période d'intérim préalable de minimum 120 jours de travail consécutifs à temps plein, prestés et facturés, le coefficient applicable ne se transforme pas en coefficient payroll.
9. Sans indemnité ni préavis, DAJOBS 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. DAJOBS 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 DAJOBS 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 DAJOBS.
10. Pendant toute la période où l'intérimaire travaille chez l'utilisateur, ce dernier est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de durée de travail, de la 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 (notamment la santé et la sécurité des travailleurs intérimaires). 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 6.14 du Code civil (anciennement 1384, al. 3) 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 DAJOBS ne sera pas en outre 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.
DAJOBS ne peut être tenu responsable dans le cas où un candidat présenté par DAJOBS ne pourrait être mis à disposition de l'utilisateur ou terminerait (précocement) sa mission intérimaire pour quelque raison que ce soit. DAJOBS ne sera en aucun cas responsable d'éventuelles pertes d'exploitation, dommages indirects, manques à gagner subis par l'utilisateur. L'application de l'article 5.229 du Nouveau Code Civil est exclue.
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 DAJOBS. Ces informations sont consignées dans la fiche de poste de travail, suite à l'analyse de risques réalisée par l'utilisateur, celle-ci sera mise à disposition de DAJOBS par l'utilisateur lors de la commande 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 DAJOBS 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 DAJOBS, l'utilisateur a l'obligation de faire immédiatement la déclaration à l'inspection compétente. Le Service Interne (SIPP) ou Externe (SEPP) pour la Prévention et la Protection au travail 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 4 jours. Un rapport circonstancié doit être établi pour les accidents de travail graves, devant être rédigé et fourni par un conseiller en prévention niveau I ou II du service de prévention de l'utilisateur (SEPP ou SIPP), à l'inspection compétente dans un délai maximum de 10 jours suite à l'accident. DAJOBS 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. En tout état de cause, en cas de faute ou négligence de l'utilisateur tant pénalement que civilement, DAJOBS se réserve le droit de récupérer auprès de l'utilisateur tout préjudice financier direct ou indirect résultant d'un accident du travail.
15. DAJOBS 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 DAJOBS.
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, moyens de sécurité etc.
17. Pour autant que l'utilisateur les rétribue à son personnel, les interruptions de travail pour le repos, les repas, et toute heure/journée libre (par exemple les ponts), etc., sont considérées comme heures de travail et donc également facturées comme telles.
18. L'utilisateur doit valider ses prestations par DaConnect sauf accord exprès de DAJOBS quant à l'envoi des prestations par une autre voie et selon des modalités précises. La validation officielle doit parvenir à DAJOBS au plus tard le mardi qui suit les prestations, avant 12 heures. A défaut, DAJOBS payera au travailleur et facturera à l'utilisateur les heures contractuellement stipulées. Par son envoi des prestations par DaConnect 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 DAJOBS 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. DAJOBS 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, maintenance, etc. DaJobs conserve les droits de propriétés intellectuelles relatif au moyens ICT mis à disposition de l'utilisateur, logos, etc.
19. Les contrats de travail intérimaire journaliers successifs devront respecter strictement le cadre légal en la matière, l'utilisateur devant notamment prouver la réalité du besoin de flexibilité de l'emploi concerné. A défaut de démontrer cette flexibilité avant la mise au travail et si une sanction est mise à charge de DAJOBS, DAJOBS 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 DAJOBS 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 DAJOBS. 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. DaJobs se réserve le droit de récupérer auprès de l'utilisateur tout préjudice financier direct ou indirect résultant du non-respect de la réglementation en matière de dimona.
21. La facture établie par DAJOBS est exigible à son échéance, nette et sans escompte, et tient compte au minimum des heures contractuelles de l'intérimaire. A défaut de paiement à l'échéance de la facture, le montant facturé est productif de plein droit, sans mise en demeure préalable, d'un intérêt de 14% l'an. En outre, il sera dû de plein droit, à titre de dommages et intérêts forfaitairement convenus, après mise en demeure de paiement par lettre recommandée à la poste, une indemnité dont le montant sera de 18% des sommes dues avec un minimum de 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, DAJOBS est autorisée à invoquer la déchéance du terme prévu pour les autres factures émises mais non encore échues et pour tout éventuel plan de paiement, 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.

En cas de non-paiement ou de retard de paiement des factures selon les termes convenus dans les présentes offre et conditions générales, DAJOBS se réserve le droit de mettre fin à la collaboration avec l'utilisateur sans préavis ni indemnité. DAJOBS est en droit d'exiger, à tout moment, du débiteur une domiciliation bancaire en fonction de la situation financière de ce dernier.

22. Les taxes et tous les autres droits et frais imposés par les lois en vigueur au moment de l'établissement de la facture (ex. précomptes, etc.) sont à charge du client, de même que toute augmentation liée à une évolution des charges et/ou du prix de revient réel de DAJOBS (ex. charges patronales, modifications légales/ réglementaires, augmentation des frais de fonctionnement de DAJOBS S.A., indexations, etc.).
23. Toute facture établie par DAJOBS est définitivement acceptée par l'utilisateur si elle n'a pas fait l'objet d'une contestation motivée par lettre recommandée dans les 8 jours calendriers à dater du jour de l'envoi de la facture.
24. L'utilisateur assumera toutes les conséquences financières ou dommageables dans le chef de DAJOBS en cas de non-respect de ses obligations contractuelles et/ou légales notamment en cas de régularisation justifiée légalement et/ou exigée par toute autorité/ intervenant officiel (p. ex. ONSS en cas notamment de non-respect en matière de réglementation DIMONA, ONEM en cas notamment de chômage temporaire refusé, administration fiscale notamment concernant les dispenses de précompte professionnel ou subventions, etc., inspection du travail, syndicat, avocat, etc.). Par ailleurs, DAJOBS 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 notamment 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 DAJOBS.
25. En cas de non-exécution du contrat et de ses dispositions par l'utilisateur ou de non-respect de la législation (par exemple en mettant fin anticipativement au contrat de travail d'un intérimaire, en émettant des demandes discriminatoires, en ne respectant pas la réglementation sectorielle applicable, etc.), DAJOBS se réserve la possibilité de résilier unilatéralement la collaboration, sans mise en demeure préalable et sans préavis ni indemnité de sa part. L'utilisateur sera redevable à DAJOBS, à titre de clause indemnitaire (art. 5.88 Nouveau Code Civil), d'une somme égale aux montants des factures qui auraient été établies par DAJOBS si ce contrat avait été exécuté, avec un minimum de 50 euros HTVA par jour calendrier ; dans les cas suivants, DAJOBS 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. 5.88 nouveau C. civ.), ou de non-respect de la législation (par exemple en mettant fin anticipativement au contrat de travail d'un intérimaire, en émettant des demandes discriminatoires, en ne respectant pas la réglementation sectorielle applicable, etc.), DAJOBS 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 DAJOBS et l'utilisateur, en cas 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 ;
 - En cas de dommage subi par DAJOBS du fait que l'utilisateur lui avait déclaré que l'intérimaire a été employé pour des prestations menant à une dispense partielle de versement de précompte professionnel que ce soit dans un système de travail en équipe, dans un système continu de travail en équipe, dans un système de travail de nuit, sous le régime de navigation en système ou dans des travaux immobiliers en équipe sur place, mais n'a pas été en mesure de lui en fournir la preuve ;
 - En cas de dommage subi par DAJOBS pour un pourcentage de l'écart de l'ampleur du travail visé à l'article 275⁵, §1^{er}/1 ou §3/1, CIR 92 erroné ou non transmis.

En cas de faillite, cessation de paiement ou réorganisation judiciaire de l'utilisateur, DAJOBS 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 DAJOBS sur base des contrats de travail en cours des travailleurs mis à disposition.

26. En cas de litige, seules les chambres francophones des 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. DAJOBS se conforme au Règlement général européen sur la protection des données, ainsi qu'à la législation belge du 30/07/2018 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, DAJOBS agit en tant que responsable de traitement. Dès lors, DAJOBS 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. DAJOBS 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 DAJOBS. Il sauvegarde DAJOBS à cet égard de toute revendication de candidats, travailleurs, tiers, etc., indemnisant DAJOBS 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 DAJOBS, il peut s'adresser à notre DPO (Data Protection Officer) via l'adresse e-mail dpo@dajobs.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 DAJOBS de la conclusion d'un contrat avec un candidat présenté par DAJOBS et à transmettre endéans les 14 jours calendriers à dater du jour de la signature du contrat de travail une copie de celui-ci à DAJOBS.
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. DAJOBS 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 à dater du jour de sa présentation par DAJOBS, DAJOBS sera en droit de facturer au client le prix convenu dans l'offre correspondant à 20% du salaire annuel brut (fixe et variable) du candidat sur base d'un temps plein et ce même en cas d'engagement à temps partiel. Le fee de sélection continuera à s'appliquer dans le chef de l'utilisateur jusqu'à 3 ans après la fin de la convention de collaboration.
31. Par « mise au travail », on entend l'embauche sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée que ce soit dans les liens d'un contrat salarié, intérimaire ou indépendant, etc.
32. Si un candidat présenté par DAJOBS 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 DAJOBS 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 DAJOBS un relevé complet de la rémunération totale d'un candidat.
34. Le montant facturé par DAJOBS 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 du jour de son entrée en service, DAJOBS 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, de congé, de chômage temporaire, d'accident font partie de la période des douze semaines.
36. Ce remboursement (cfr article 35 repris ci-avant) n'aura pas lieu en cas de non-paiement de la facture de sélection de DAJOBS dans le délai stipulé dans l'offre et/ou en cas d'absence d'information écrite adressée à DAJOBS par courrier recommandé dans les 14 jours calendriers à dater du jour de la résiliation de l'engagement avec indication du motif.

37. DAJOBS 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.

Version : 7 janvier 2026