

1. Deze algemene voorwaarden zijn opgesteld in overeenstemming met de van kracht zijnde wetgeving en onder meer met de wet van 24 juli 1987 (B.S. 20 08 1987) en met de C.A.O.'s afgesloten in de Nationale Arbeidsraad of in het Paritair Comité voor Uitzendarbeid.

2. Het ter beschikking stellen van uitzendkrachten geschiedt onder de bijzondere voorwaarden overeengekomen bij de bestelling en onder de hierna bepaalde algemene voorwaarden die een integrerend deel uitmaken van de overeenkomst gesloten tussen de gebruiker en Ritmo Interim overeenkomstig de voorschriften van artikel 17 van de wet. Elke afwijking op deze algemene voorwaarde dient schriftelijk te worden overeengekomen.

3. De gebruiker alleen is verantwoordelijk voor de informatie die hij verstrekt voor het opmaken van de overeenkomsten, in de door de wet voorziene gevallen, voor het bekomen van de vereiste vergunningen. Zonder exhaustief te zijn, is dit aan de orde in de volgende gevallen:

- aangaande de verloningsvoorwaarden van het vast personeel, met inbegrip van de 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 medisch toezicht en de persoonlijke beschermingsmiddelen;
 - aangaande mogelijke situaties van staking tot lockout of andere vormen van tijdelijke werkloosheid;
 - aangaande de reden om een beroep te doen op uitzendarbeid en de al dan niet aanwezigheid van een syndicale delegatie;
- Enz...

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

4. Bij eenzijdige verbreking van het contract, zonder voortijdige aflevering: Op grond van artikel 1226 en volgende van het Burgerlijk Wetboek zal de gebruiker die eenzijdig en voortijdig de overeenkomst verbreekt aan Ritmo Interim een forfaitaire schadevergoeding betalen gelijk aan de som van de facturen die Ritmo Interim zou opgemaakt hebben indien de overeenkomst volledig werd uitgevoerd, met een minimum van 125 euro per kalenderdag. Dit geldt eveneens in geval van nietigheid van de overeenkomst tussen Ritmo Interim en de gebruiker ten gevolge van de niet-naleving door deze eerste van de hem opgelegde wettelijke verplichtingen of ten gevolge van foutieve inlichtingen door gebruiker verstrekt bij het sluiten van desbetreffende overeenkomst. Ritmo Interim behoudt zich echter het recht voor om een hogere schadevergoeding te eisen op voorwaarde dat het de omvang van de schade kan bewijzen.

5. Overeenkomstig artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 hebben de uitzendkrachten recht op hetzelfde brutoloon, inclusief indexaties en conventionele verhogingen, premies, maaltijdcheques en andere looncomponenten als of door de gebruiker in vaste loondienst zouden genomen worden.

Op basis van artikel 3 van deze algemene voorwaarden dient de gebruiker deze loongegevens mee te delen aan Ritmo Interim. 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.

6. De gebruiker zal aan Ritmo Interim bericht geven aan iedere te laat- of tekortkoming van de uitzendkracht. Ritmo Interim kan in geen geval aansprakelijk zijn voor de gevolgen van de afwezigheid en/of laattijdige aanwezigheid van zijn uitzendkrachten.

7. Zonder vergoeding noch opzegging behoudt Ritmo Interim zich het recht zijn personeel terug te trekken in geval van laattijdige betaling, wanbetaling niet naleving van de wetgeving, de goede zeden of de algemene voorwaarden.

8. De gebruiker kan geen beroep doen op de diensten van Ritmo Interim in geval van tijdelijke werkloosheid, staking of lock-out in zijn onderneming. In voorkomende gevallen moet de gebruiker Ritmo Interim hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen. Het verplicht terugtrekken van de uitzendkrachten in deze gevallen geeft geen aanleiding tot het betalen van een schadevergoeding door Ritmo Interim aan de gebruiker.

9. Tijdens de duur van de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de gebruiker staat, overeenkomstig artikel 19 van de wet van 24 juli 1987, de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen van de wet inzake de reglementering en bescherming van de arbeid die op de plaats van tewerkstelling gelden. Hieruit volgt dat de gebruiker de uitzendkrachten op gelijke voet moet behandelen als zijn vast personeel, ondermeer wat betreft de arbeidstijd, arbeidduurvermindering, compensaties, pauzes, feestdagen, zondagwerk, nachtarbeid, welzijn van de uitzendkrachten op het werk, enz...

10. De burgerlijke aansprakelijkheid, voorzien in artikel 1384 alinea 3 van het Burgerlijk Wetboek berust bij de gebruiker. Deze is bijgevolg als enige aansprakelijk voor alle schade veroorzaakt door de uitzendkracht. De voorziening van een "clause uitzendarbeid" in de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid van de gebruiker wordt aanbevolen. Ritmo Interim is evenmin aansprakelijk voor de schade die de uitzendkracht aan de gebruiker berokkent tijdens en naar aanleiding van zijn tewerkstelling bij de gebruiker. De aansprakelijkheid van Ritmo Interim is eveneens niet betrokken in geval van beschadiging, verlies, diefstal of verdwijning van materiaal, geld of goederen aan de uitzendkracht toevertrouwd.

M.b.t. de selectie kan de aansprakelijkheid van Ritmo Interim nooit ingeroepen worden indien de gebruiker zelf de selectie van de kandidaat-uitzendkrachten uitvoert.

Ritmo Interim is ook niet aansprakelijk voor de leningen of voorschotten, in natura of baar geld, die eventueel door de gebruiker aan de uitzendkracht worden toegestaan. Bovendien zal het terugvorderen van kosten, voortvloeiend uit het gebruik van onder meer telefoon voor privé-telefoontijden, maaltijden gebruik in het bedrijf's restaurant, geoorloofde aankopen etc. zonder bemiddeling van Ritmo Interim gebeuren.

De verantwoordelijkheid van Ritmo Interim kan in geval worden ingeroepen in het geval van verlies, diefstal of verdwijning van materieel, speciaal, wissels en goederen aan de uitzendkracht toevertrouwd.

11. De uitzendkracht geniet hetzelfde niveau van bescherming als 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 of indien geen werkpostfiche bestaat, is zoals die vermeld worden in de bijzondere commerciële voorwaarden, meer bepaald in de beschrijving van de werkpost, de vereiste beroepskwalificatie en het resultaat van risico-evaluatie. Overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 15 december 2010 dient de gebruiker, in de voorziene gevallen, de werkpostfiche in te vullen en, voor de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht aan Ritmo Interim overmaken. Bij het opstellen van deze werkpostfiche heeft de gebruiker het advies ingewonnen van zijn preventiedienst en arbeidsgeneesheer. De gebruiker draagt (schrapen conform artikel 54° van het KB van 19/02/1997) de eindverantwoordelijkheid voor het terbeschikking stellen van de werkplek(en) en de persoonlijke beschermingsmiddelen, evenals voor de reiniging, de herstelling en het behoud van in normale gebruiks-klaar staat ervan, zelf indien een afwijkende commerciële overeenkomst over de levering hiervan met Ritmo Interim werd afgesloten.

12. In geval van arbeidsongeval van een arbeidskracht, zal de gebruiker, na alle vereiste dringende maatregelen te hebben getroffen, onmiddellijk Ritmo Interim verwittigen en alle nodige informatie verschaffen tot het opstellen van de ongevalsrapportage. Bij uitstel of verzuim hiervan kan de gebruiker rechtstreeks aansprakelijk worden gesteld.

13. De gebruiker gaat de verplichting aan de uitzendkracht het genot te verlenen van dezelfde voordelen in natura zoals deze toegestaan aan zijn vast personeel, zoals kantine, dranken, vervoer, enz...

14. De gebruiker is als enige aansprakelijk voor het terugsturen van het ondertekende klantencontract en (het toezicht op) het terugsturen van de ingevulde en onder-tekenende prestatiestaten. Bij gebreke hieraan zal de gebruiker de niet-ondertekening niet ten nadele van Ritmo Interim kunnen inroepen en zal Ritmo Interim de werkelijk door de uitzendkracht verrichte prestaties, met als minimum de contractueel overeengekomen prestaties factureren aan de gebruiker.

15. Door de prestatiestaten te ondertekenen, bevestigt de gebruiker de juistheid van de opgegeven prestaties en de uitvoering van de werkzaamheden verricht door de uitzendkracht voorwerp uitmakende van de factuur. Deze ondertekening zal gebeuren na afloop van de prestaties, beschreven op de prestatiestaat, opdat de gebruiker een vlotte en correcte afhandeling van de loonbetaling door Ritmo Interim gezinszins in de weg zou staan.

De gebruiker zal de geldigheid van de ondertekening door zijn aange-stelden of mandatarissen niet betwisten. Bij automatische prestatiever-werking gaat de gebruiker steeds akkoord met de prestatiegegevens doorgegeven aan Ritmo Interim. Alleen de gebruiker is aansprakelijk bij fouten in de geautomatiseerde verzending.

16. De facturatie gebeurt op basis van: De prestaties zoals vermeld op de prestatiestaten of zoals op elektronische wijze doorgegeven door gebruiker, met een minimum van de door de gebruiker contractueel aangevraagde uren.

Bij gebrek aan de door de gebruiker ingevulde en ondertekende prestatiestaten gebeurt de facturatie op basis van de werkelijk door de uitzendkracht verrichte prestaties, met een minimum van de door de gebruiker contractueel aangevraagde uren.

Alle door de gebruiker aan zijn vast personeel toegekende of verloonde uren dagen zoals extralegale feestdagen, vakantiedagen, busdagen, enz..., worden eveneens be-schouwd als prestaties en als dusdanig gefactureerd aan de gebruiker.

De overeengekomen coëfficiënt en/of het overeengekomen tarief, wordt door Ritmo Interim eenzijdig verhoogd in geval van stijging van de directe of indirecte patronale lasten evenals van alle mogelijke andere factoren die werkelijke loonkost bepalen. Dit tarief wordt verhoogd in geval van indexaties van het loon en conventionele loonsverhogingen van toepassing bij de gebruiker. De Dimona kost kan jaarlijks door Ritmo Interim aangepast worden

Voor bijzondere prestaties (zoals overuren, werk in ploegen, nacht, zon-en feestdagen, enz...) wordt de uitzendkracht vergoed overeenkomstig die bij de gebruiker ter zake toepasselijke wet en/of CAO. Het aldus te betalen loonsupplement wordt aan de gebruiker gefactureerd aan dezel-fde coëfficiënt als deze toegepast op het basisloon van de uitzendkracht of als deze gebruikt voor de berekening van het tarief.

Een minimum van 4 uren per dag zal steeds in rekening van de gebruiker worden gebracht.

17. De facturen van Ritmo Interim zijn betaalbaar bij ontvangst, netto en zonder disconto, tenzij andersluidende overeenkomst. Bij betaling anders dan in specie, overschrijving, domiciliëring of cheque, worden de kosten van inning ten laste gelegd van de gebruiker.

Bij gebrek aan betaling op de vervaldag van de factuur wordt het gefactureerde bedrag van rechtswege en zonder voorafgaande ingebrekestelling vermeerderd met een introestvoet van 1% per maand. Bovendien zal bij niet betaling van de factuur na schriftelijke ingebrekestelling, na een éénmalige forfaitaire schadevergoeding verschuldigd zijn t.b.v. 15% op de verschuldigde sommen, met een minimum van 125 EURO. De wissels van het Ritmo Interim brengen hierin geen enkele afwijking mee en scheppen geen enkele schuldvernieuwing.

Elke toegekende betalingsmodaliteit komt van rechtswege te vervallen van zodra Ritmo Interim moet oversgaan tot het invorderen van gerechtelijke weg van openstaande facturen van de gebruiker. In het geval van geprotesteerde wissels of ongedekte cheques, in geval van dagvaarding van de RS2 of andere tekenen van dubieuze onsolvabiliteit lastens de gebruiker, komen de door Ritmo Interim toegekende betalingsmodaliteiten eveneens van rechtswege te vervallen. In zulke gevallen worden alle facturen, zelfs deze die niet vervallen zijn, eveneens van rechtswege opeisbaar. De uitzendkracht is niet gemachtigd facturen te innen.

18. De gebruiker verbindt er zich toe tijdens de duur van de overeenkomst (minimum periode van 6 maanden ter beschikking stelling van de uitzendkracht) en tijdens een periode van 6 maanden vanaf de beëindiging van de ter beschikkingstelling, geen arbeidsverhouding aan te gaan met de uitzendkracht voor dezelfde of een andere functie. Bij overtreding van dit verbod zal de gebruiker een schadevergoeding betalen van 4500 EURO per uitzendkracht of kandidaat- uitzendkracht.

De gebruiker verbindt er zich toe Ritmo Interim op voorhand schriftelijk op de hoogte te brengen van zijn voornemen om met de uitzendkracht een arbeids-verhouding aan te gaan. Onder het aangaan van een arbeidsovereenkomst wordt verstaan elke rechtstreekse of onrechtstreekse indienstneming, o.a.:

- 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 van mekaar zijn of verbonden of geassocieerde vennootschappen zijn, overeenkomstig titel II hoofdstuk II van het Vennootschapswetboek.

19. Elke factuur door Ritmo Interim opgemaakt is definitief door de gebruiker aangenomen indien zij niet betwist wordt binnen de 8 kalenderdagen na de factuurdatum per gemotiveerd aangetekend schrijven. Na deze termijn is de klacht onontvankelijk.

20. Deze algemene voorwaarden - en in het bijzonder artikel 18 - gelden eveneens van zodra de gebruiker een aanvraag toevertrouwt aan Ritmo Interim en Ritmo Interim kandidaten voorstelt aan de gebruiker.

21. Overeenkomstig de CAO 38 quater van 14/07/1999, mag Ritmo Interim de kandidaten niet discriminatoire wijze behandelen; bijgevolg is het voor de gebruiker alleen toegelaten om in zijn aanvraag functioneel-relevante criteria te formuleren.

22. Deze algemene voorwaarden mogen geen enkele doorklating bevatten en hebben voorrang op alle andere. Een afwijking op deze algemene voorwaarden is slechts mogelijk indien deze schriftelijk wordt overeengekomen.

23. Conform artikel 8 bis van de Uitzendarbeidswet en artikel 33 van de cao nr108 zijn opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden aangetoond bij de gebruiker.

Indien in strijd met de toepasselijke regelgeving en in strijd met het 1° lid van dit artikel toch gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten is Ritmo Interim aan de uitzendkracht gehouden, 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 gebruikelijke onderneming verantwoordelijk is voor de aanwezigheid van een nood aan flexibiliteit, zal Ritmo Interim de kost van de sanctie voorzien in het voorgaande lid factureren aan de klant van de overeengekomen toepasselijke coëfficiënt, dewelke hiermee instemt en er zich toe verbindt deze te betalen aan Ritmo Interim.

24.1 Overdracht van auteursrechten worden in een aparte overeenkomst voor overdracht van auteursrechten uitsluitend overeengekomen tussen de opdrachtgever (gebruiker) en de opdrachtnemer/artiest (uitzendkracht). De auteursrechten worden door de opdrachtnemer/ artiest (uitzendkracht) rechtstreeks en uitsluitend overgedragen aan de opdrachtgever (gebruiker).

24.2 Ter vergoeding van de afstand geeft de opdrachtgever aan de opdrachtnemer/ artiest een vergoeding voor auteursrechten en dit overeenkomstig de bepalingen vermeld in de overeenkomst voor overdracht van auteursrechten (24.1). De opdrachtgever geeft uitdrukkelijk opdracht aan Ritmo Interim deze vergoeding voor auteursrechten te betalen aan de opdrachtnemer/artiest. Ritmo Interim treedt uitsluitend op als doorbeter van de auteursrechten.

24.3 Indien de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid auteursrechten zou beschouwen als loon, worden alle hieraan verbonden kosten en sociale zekerheidsbijdragen onverwijld door gefactureerd aan de opdrachtgever (gebruiker).

25 In geval van bewijsing en/of wanbetaling zijn uitsluitend de rechtbanken van Antwerpen bevoegd.

ALGEMENE VOORWAARDEN DEEL UITMAKEND VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN TUSSEN RITMO NV EN DE UITZENDKRACHT

De uitzendkracht verklaart een kopij van het arbeidsreglement te hebben ontvangen.

1. De overeenkomsten afgesloten tussen Ritmo Interim en de uitzendkrachten worden beheerd door de van kracht zijnde wetgeving (wet van 24 juli 1997) en de C.A.O.'s afgesloten in de Nationale Arbeidsraad of het Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

De vervangende tewerkstelling moet beantwoorden aan de criteria van de passende betrekking zoals deze bepaald zijn in de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

2. De proefperiode bedraagt 3 werkdagen behouden strijdige overeenkomst.

3. In het geval dat in de overeenkomst een einddatum vermeld is, is de overeenkomst afgesloten voor een bepaalde duur. Zo geen enkele datum vermeld is, dan is de overeenkomst afgesloten voor een bepaalde onderneming, waarvan de omschrijving vermeld is in de rubriek "reden van tewerkstelling".

4. De uitzendkracht verbindt er zich toe Ritmo Interim op de hoogte te houden van de uitvoering van het werk en aan Ritmo Interim elk feit of gebeurtenis, die van aard is om grondig de uitvoering van de overeenkomst te wijzigen onmiddellijk mede te delen.

5. De uitzendkracht bezorgt elke week aan Ritmo Interim een uurstaaf van de prestaties die zij geleverd heeft bij de persoon, het organisme of de firma, waar zij gedelegeerd werd.

6. De wet van 12 april 1965 op de loonbescherming is van toepassing op al onze arbeidskrachten. Ritmo Interim verbindt er zich toe de beloning die aan de uitzendkracht verschuldigd is, uit te betalen binnen de 8 werkdagen die volgen op de afgifte van het prestatieblad door de uitzendkracht aan het kantoor waarvan zij afhangt. De uitzendkracht aanvaardt dat de betaling van zijn bezoldiging per bankcheque of overschrijving gebeurt.

7. De uitzendkracht is er toe gehouden al de documenten te bewaren die betrekking hebben op de uitvoering van de overeenkomst. Deze documenten zullen opgevraagd worden voorafgaandelijk aan elke betwisting opgeworpen door werknemer.

8. Indien de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid niet kan uitgevoerd worden wegens staking of lockout bij de gebruiker zal Ritmo Interim geen loon noch enige vergoeding aan de uitzendkracht verschuldigd zijn.

9. In geval Ritmo Interim bij het ter post aangeketend schrijven contractbreuk lastens de uitzendkracht dient vast te stellen, zal door deze van rechtswege een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd zijn van 500 euro aan Ritmo Interim.

10. De uitzendkracht is verplicht zijn afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval ONMIDDELIJK te melden aan Ritmo Interim en aan de bevoegde persoon bij cliënt gebruiker.

11. In zover huidige overeenkomst ondertekend is ten laatste de dag van de aanvang van de opdracht doet zij ook dienst als "bepoeding een arbeidsovereenkomst te sluiten voor uitzendarbeid".

12. De gegevens ingezameld omtrent de uitzendkracht zijn bestemd om gebruikt te worden in het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. Overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer, kan hij deze gegevens opvragen en indien nodig laten verbeteren.

13. De uitzendkracht verklaart zich akkoord met het feit dat Ritmo Interim de gegevens mag inzien, die voortkomen op het door haar/hem overhandigde uitsrekkel uit het strafregister en/of rijbewijs op voorwaarde dat dit gebeurt overeenkomstig de wet van 8 december 1992, en met het oog op het afsluiten van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

14. De werkpostfiche maakt integraal deel uit van de overeenkomst voor uitzendarbeid.

1. Les présentes conditions générales sont établies conformément à la législation en vigueur et notamment à la loi du 24 juillet 1987 (MB 20 08 1987) et aux CCT conclues au Conseil national du Travail ou à la Commission paritaire pour le travail intérimaire.

2. Les travailleurs intérimaires sont mis à disposition selon les conditions particulières convenues lors de la demande et selon les conditions générales énoncées ci-après qui font partie intégrante du contrat conclu entre l'utilisateur et Ritmo Interim, conformément aux prescriptions de l'article 17 de la loi. Toute dérogation à ces conditions générales doit être convenue par écrit.

3. L'utilisateur est seul responsable des informations qu'il fournit pour établir les contrats et, dans les cas prévus par la loi, de l'obtention des autorisations requises.

Cette obligation d'information porte notamment sur les points suivants, la liste n'étant pas exhaustive :

- les conditions de rémunération du personnel fixe, y compris les primes et les avantages divers d'application dans l'entreprise de l'utilisateur, ainsi que les modalités d'octroi ;
 - les activités, le poste de travail, la qualification professionnelle exigée, le résultat de l'évaluation des risques, la surveillance médicale ainsi que les équipements de protection individuelle ;
 - l'existence éventuelle d'une grève ou d'un lock-out ou d'autres formes de chômage temporaire ;
 - le motif de recours au travail intérimaire et la présence ou non d'une délégation syndicale ;
- Etc.

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 tous les frais afférents donnent lieu à une facturation supplémentaire à la charge de l'utilisateur.

4. En cas de rupture unilatérale, sans engagement prématuré ; Sur la base des articles 1226 et suivants du Code civil, l'utilisateur qui rompt le contrat de manière unilatérale et prématurée sera redevable à Ritmo Interim d'une indemnité forfaitaire égale à la somme des factures que Ritmo Interim aurait établies si le contrat avait été complètement exécuté, avec un minimum de 125 euros par jour calendrier. Ce montant s'applique également en cas de nullité du contrat entre Ritmo Interim 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 du contrat. Ritmo Interim se réserve toutefois le droit d'exiger une indemnité plus élevée, à condition de pouvoir apporter la preuve de l'importance du préjudice.

5. Conformément à l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987, les intérimaires ont droit à la même rémunération brute, y compris les indexations et augmentations conventionnelles, primes, chèques-repas et autres composantes salariales que s'ils étaient engagés comme travailleurs permanents par l'utilisateur.

Sur la base de l'article 3 des présentes conditions générales, l'utilisateur est tenu de communiquer ces données relatives à la rémunération à Ritmo Interim. 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 tous les frais afférents donnent lieu à une facturation supplémentaire à la charge de l'utilisateur.

6. L'utilisateur communiquera toute absence ou tout retard de l'intérimaire à Ritmo Interim. Ritmo Interim ne peut en aucun cas être tenu pour responsable des conséquences de l'absence et/ou du retard de ses intérimaires.

7. Sans que l'utilisateur puisse prétendre à une indemnité ou une résiliation, Ritmo Interim se réserve le droit de retirer son personnel en cas de paiement tardif, de mauvais paiement ou de non-respect de la législation, des bonnes mœurs ou des conditions générales.

8. L'utilisateur ne peut pas faire appel aux services de Ritmo Interim en cas de chômage temporaire, de grève ou de lock-out dans son entreprise. Si une telle situation se produit, l'utilisateur doit en aviser immédiatement Ritmo Interim qui se verra alors dans l'obligation de retirer ses intérimaires, sans que cela donne lieu au paiement d'une indemnité à l'utilisateur.

9. Pendant la période où l'intérimaire travaille chez l'utilisateur, l'utilisateur est, selon les dispositions de l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987, responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de 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, les pauses, les jours fériés, le travail du dimanche, le travail de nuit, le bien-être de l'intérimaire sur le lieu de travail...

10. La responsabilité civile, dont il est question à l'article 1384 alinéas 3 du Code civil, incombe à l'utilisateur qui 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. Ritmo Interim n'est pas non plus responsable des dommages que l'intérimaire cause à l'utilisateur pendant et à l'occasion de son occupation chez l'utilisateur. La responsabilité de Ritmo Interim n'est donc pas engagée en cas de détérioration, de perte, de vol ou de disparition de matériel, d'argent ou de marchandises confiés à l'intérimaire.

En ce qui concerne la sélection, la responsabilité de Ritmo Interim ne pourra jamais être invoquée si l'utilisateur a lui-même effectué la sélection du candidat-intérimaire.

Ritmo Interim n'est également pas responsable des prêts ou avances, en nature ou en espèces, éventuellement accordés par l'utilisateur à l'intérimaire. Toute démarche visant à obtenir le remboursement des coûts résultant notamment de l'usage du téléphone ou de des fins privées, des repas pris au restaurant de l'entreprise, des achats autorisés, etc., se fera en outre sans l'intervention de Ritmo Interim.

La responsabilité de Ritmo Interim n'est pas engagée en cas de perte, de vol ou de disparition de matériel, d'espèces, de traites ou de marchandises confiés à l'intérimaire.

11. 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 mentionnés sur la fiche de 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 15 décembre 2010, l'utilisateur est tenu, dans les cas prévus, de remplir la fiche de poste de travail et de la transmettre à Ritmo Interim avant la mise à disposition de l'intérimaire. Lors de l'établissement de cette fiche de poste de travail, l'utilisateur se doit de recueillir l'avis de son service de prévention et du médecin du travail. L'utilisateur est (supprimer conformément à l'article 5,4° de l'AR du 19/02/1997) 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 Ritmo Interim.

12. En cas d'accident d'un intérimaire, l'utilisateur avertira immédiatement Ritmo Interim, après avoir pris toutes les mesures urgentes, et fournira toutes les informations nécessaires à l'établissement de la déclaration d'accident. L'utilisateur pourra être tenu directement responsable en cas de retard ou de non-respect de cette obligation.

13. L'utilisateur se doit d'offrir à l'intérimaire les mêmes avantages de toute nature que ceux accordés à son personnel fixe, comme la cantine, les boissons, le transport, etc.

14. L'utilisateur est seul responsable du renvoi du contrat client signé et (du contrôle) du renvoi des relevés de prestations complétés et signés. À défaut, l'utilisateur ne pourra pas invoquer la non-signature contre Ritmo Interim et Ritmo Interim facturera à l'utilisateur les prestations réellement accomplies par l'intérimaire, le minimum étant les prestations convenues contractuellement.

15. En signant le relevé de prestations, l'utilisateur confirme l'exactitude des prestations indiquées et l'exécution des travaux accomplis par l'intérimaire. Cette signature interviendra sans délai après l'accomplissement des prestations décrites sur le relevé 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 Ritmo Interim.

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 sera toujours d'accord avec les données telles que transmises par voie électronique ou automatisée à Ritmo Interim. L'utilisateur est seul responsable en cas d'erreurs dans l'envoi automatisé.

16. La facturation est effectuée comme suit.

Sur la base des prestations mentionnées sur les relevés de prestations ou communiquées de manière électronique par l'utilisateur, le minimum étant les heures demandées par l'utilisateur lors de l'établissement du contrat. À défaut de relevés de prestations remplis et signés par l'utilisateur, la facturation est effectuée sur la base des prestations réellement accomplies par l'intérimaire, avec au minimum, les heures demandées par l'utilisateur lors de l'établissement du contrat.

Dans ce cadre, tous les jours et heures de congé rémunéré accordés par l'utilisateur à son personnel fixe, tels que les jours fériés extralégaux, les jours de vacances, les ponts, etc., sont aussi considérés comme des prestations et facturés comme tels à l'utilisateur.

Sur la base du coefficient et/ou du tarif convenus, qui seront majorés unilatéralement par Ritmo Interim en cas d'augmentation des charges patronales directes ou indirectes, ou de tout autre facteur qui influence le coût salarial réel. Ce tarif sera également majoré unilatéralement en cas d'augmentation de la rémunération de base de l'intérimaire, à la suite d'une indexation des salaires ou d'augmentations conventionnelles d'application chez l'utilisateur.

Ritmo Interim peut modifier les frais de Dimona chaque année.

Pour les prestations particulières (comme les heures supplémentaires, le travail en équipe, le travail de nuit, le travail du dimanche ou des jours fériés, etc.), l'intérimaire est rémunéré conformément à la loi et/ou à la CCT concernant cette matière et d'application chez l'utilisateur. Le supplément de salaire à payer dans ce cadre est facturé à l'utilisateur au même coefficient que celui appliqué sur le salaire de base de l'intérimaire ou que celui utilisé pour le calcul du tarif.

Un minimum de 4 heures par jour sera toujours facturé à l'utilisateur.

17. Les factures de Ritmo Interim sont payables à la réception, net et sans escompte, sauf convention contraire. Les frais de perception sont à la charge de l'utilisateur en cas de paiement autrement qu'en espèces ou par virement, domiciliation ou chèque.

À défaut de paiement dès réception de la facture, le montant facturé sera majoré, de plein droit et sans mise en demeure préalable, d'un intérêt de 1% par mois.

En outre, en cas de non-paiement de la facture un mois après la date d'échéance, le client devra, après mise en demeure écrite, s'acquitter d'une indemnité forfaitaire unique à concurrence de 15% sur les sommes dues, avec un minimum de 125 euros. Les traites de Ritmo Interim n'entraînent aucune dérogation et ne créent aucune novation de la dette. Toute modalité de paiement convenue est annulée de plein droit dès que Ritmo Interim doit entamer une procédure en justice pour obtenir le recouvrement des factures impayées. Les modalités de paiement accordées par Ritmo Interim sont également annulées de plein droit en cas 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. 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. L'intérimaire n'est pas habilité à percevoir le paiement de factures.

18. L'utilisateur s'engage à n'engager aucune relation professionnelle avec l'intérimaire pour la même fonction ou une autre fonction pendant la durée du contrat (période minimale de 6 mois de mise à disposition de l'intérimaire) et pendant une période de 6 mois à compter de la fin de la mise à disposition. En cas de non-respect de cette interdiction, l'utilisateur paiera une indemnité de 4 500 euros par intérimaire ou candidat-intérimaire. L'utilisateur s'engage à informer Ritmo Interim au préalable et par écrit de son intention d'entrer dans une relation d'emploi avec le travailleur intérimaire.

Par « entrer dans une relation d'emploi avec le travailleur intérimaire », on entend toute occupation directe ou indirectement, notamment :

- la conclusion par l'utilisateur d'un contrat de travail avec le travailleur intérimaire ;
- la mise à disposition par un tiers (notamment une autre agence d'intérim) 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'une relation d'emploi entre le travailleur intérimaire et un tiers, lorsque 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, selon les dispositions du titre II chapitre II du Code des Sociétés.

19. Toute facture établie par Ritmo Interim est acceptée définitivement par l'utilisateur si elle n'est pas contestée dans les 8 jours calendrier à compter de la date de la plainte par le biais d'un courrier recommandé motivé. Passé ce délai, la plainte sera irrecevable.

20. Les présentes conditions générales, et en particulier l'article 18, s'appliquent également dès que l'utilisateur confie une demande à Ritmo Interim et que Ritmo Interim présente des candidats à l'utilisateur.

21. La CCT 38 quater du 14/07/1999 interdit à Ritmo Interim de traiter les candidats de manière discriminatoire. Par conséquent, l'utilisateur doit se limiter dans sa demande à des critères pertinents pour la fonction à pourvoir.

22. 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. Conformément à l'article 8 bis de la loi sur le travail intérimaire et à l'article 33 de la CCT108, des contrats de travail intérimaires journaliers réussis auprès d'un même utilisateur ne sont autorisés que pour autant que cet utilisateur puisse démontrer un besoin de flexibilité justifiant la conclusion de tels contrats.

S'il est fait usage de contrats journaliers en infraction avec la réglementation en vigueur et en infraction avec l'alinéa 1° du présent article, Ritmo Interim est tenu 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 relève de la responsabilité de l'utilisateur, Ritmo Interim facturera le coût de la sanction prévue à l'alinéa précédent au client au coefficient applicable convenu, l'utilisateur l'acceptant et s'engageant à le payer à Ritmo Interim.

24.1 Le transfert des droits d'auteur est exclusivement convenu dans une convention distincte pour le transfert des droits d'auteur entre le client (utilisateur) et le fournisseur/artiste (intérimaire). Le fournisseur/artiste (intérimaire) transmet directement et exclusivement les droits d'auteur au client (utilisateur).

24.2 Pour compenser la renonciation, le client octroie au fournisseur/artiste une indemnité pour les droits d'auteur, conformément aux dispositions mentionnées dans la convention de transfert des droits d'auteur (24.1). Le client charge expressément Ritmo Interim de payer cette indemnité pour les droits d'auteur au fournisseur/artiste. Ritmo Interim intervient exclusivement en qualité de payeur des droits d'auteur.

24.3 Si l'Office national de Sécurité sociale considère les droits d'auteur comme une rémunération, tous les coûts et cotisations sociales afférents seront immédiatement facturés au client (utilisateur).

25 Seuls les tribunaux d'Anvers sont compétents en cas de litige et/ou de non-paiement.

CONDITIONS GÉNÉRALES FAISANT PARTIE DU CONTRAT DE TRAVAIL CONCLU ENTRE RITMO SA ET L'INTÉRIMAIRE

L'intérimaire déclare avoir reçu une copie du règlement de travail.

1. Les contrats conclus entre Ritmo Interim et les intérimaires sont régis par la législation en vigueur (loi du 24 juillet 1987) et les CCT conclues au sein du Conseil national du Travail ou de la Commission paritaire pour le travail intérimaire.

L'occupation de remplacement doit correspondre aux critères d'emploi convenables tels que définis par la réglementation de l'assurance de chômage.

2. Sauf convention contraire, la période d'essai s'élève à 3 jours de travail.

3. Au cas où le contrat mentionne une date de fin de celui-ci, le contrat est conclu pour une durée déterminée. S'il ne mentionne aucune date, le contrat est conclu pour une entreprise définie, dont la description est mentionnée sous la rubrique « Motif d'occupation ».

4. Le travailleur intérimaire s'engage à tenir Ritmo Interim au courant de l'exécution de son travail et à signaler immédiatement à Ritmo Interim tout fait ou événement qui risque de modifier sensiblement l'exécution du contrat.

5. Le travailleur intérimaire doit remettre chaque semaine à Ritmo Interim le relevé des prestations effectuées auprès de la personne, de l'organisme ou de la firme où il a été mis à disposition.

6. La loi du 12 avril 1965 sur la protection des salaires s'applique à tous nos intérimaires.

Ritmo Interim s'engage à remettre au travailleur intérimaire la rémunération qui lui échoit du fait de ses prestations dans les 8 jours ouvrables qui suivent la remise du relevé des prestations par le travailleur à l'agence dont il dépend. L'intérimaire accepte que le paiement de sa rémunération se fasse par chèque bancaire ou virement.

7. Le travailleur intérimaire est tenu de conserver tous les documents relatifs à l'exécution de son contrat. Ces documents seront exigés préalablement à toute contestation introduite par le travailleur.

8. Ritmo Interim ne sera redevable d'aucune rémunération ou indemnité à l'intérimaire si le contrat de travail de l'intérimaire ne peut pas être exécuté en raison d'une grève ou d'un lock-out chez l'utilisateur.

9. Si Ritmo Interim doit constater la rupture du contrat par courrier recommandé dans le chef du travailleur intérimaire, ce dernier sera redevable de plein droit d'une indemnité forfaitaire de 500 euros à Ritmo Interim.

10. Le travailleur intérimaire est tenu d'informer IMMÉDIATEMENT Ritmo Interim et la personne compétente chez l'utilisateur de son absence pour maladie ou accident du travail.

11. Pour autant que le présent contrat soit signé au plus tard le jour du début de la mission, il fait office d'intention de conclure des contrats de travail intérimaire.

12. Les informations recueillies au sujet de l'intérimaire sont destinées à être utilisées dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire. Conformément à la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée, elles seront communiquées au travailleur intérimaire à sa demande et seront, le cas échéant, rectifiées.

13. Le travailleur intérimaire déclare accepter que Ritmo Interim puisse avoir un droit de regard sur les données qui figurent sur l'extrait de casier judiciaire et/ou le permis de conduire qu'il a remis à condition que cela se fasse conformément à la loi du 8 décembre 1992 et en vue de conclure un contrat de travail intérimaire.

14. La fiche de poste de travail fait partie intégrante du présent contrat de travail intérimaire.