

Article 1. Les présentes conditions générales sont applicables sur toutes les conventions concernant la mise à disposition d'intérimaires auprès d'utilisateurs, le recrutement et la sélection, l'outplacement et la prestation de services de RH sous les noms commerciaux **TALENTUS**, PLUS **PROFILES** et **JOBGUIDE**, ci-après dénommés ensemble **TALENTUS**. Ces noms commerciaux sont commercialisés par la société anonyme **TALENTUS**, avec le numéro d'entreprise 0462.690.790, établie à 2610 Antwerpen (Wilrijk), Sneeuwbeslaan 14.

Ces conditions auront primauté sur les éventuelles conditions des clients/intérimaires/utilisateurs/fournisseurs,... de **TALENTUS** et seront exclusivement d'application.

Article 2. Les présentes conditions générales sont établies conformément à la législation en vigueur, sans que cette énumération ne soit limitative :

- la Loi du 24 juillet 1987 régissant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs auprès d'utilisateurs, en ce compris les CCT applicables du Conseil National du Travail et de la Commission Paritaire pour le Travail intérimaire ;
- le Code de Droit Economique du 28 février 2013;
- le Décret (autorité Flamande) du 10 décembre 2010 relatif au placement privé ;
- l'Arrêté du Gouvernement flamand du 10 Décembre 2010 portant exécution du Décret relatif au placement privé ;
- le Décret (service public de Wallonie) du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement ;
- le Décret (communauté Germanophone) du 11 mai 2009 relatif à l'agrément des agences de travail intérimaire et à la surveillance des agences de placement privées.

Article 3. Le personnel intérimaire est mis à disposition conformément aux conditions particulières convenues lors de la demande et des conditions générales stipulées ci-après, lesquelles font partie intégrante du contrat conclu entre l'utilisateur et **TALENTUS**. Toute dérogation aux présentes conditions générales doit être convenue au préalable et par écrit.

Article 4. Les présentes conditions générales - et en particulier l'article 24 - s'appliquent dès que l'utilisateur confie, par téléphone, sms, email, écrit ou sous toute autre forme que ce soit, une demande à **TALENTUS** et que **TALENTUS** propose des candidats à l'utilisateur.

Article 5. **TALENTUS** souscrit une obligation de moyens et ne donne aucune garantie quant aux résultats de sa mission.

En cas de mission d'intermédiation pour recrutement et sélection, l'offre ou la proposition ne peut, en aucune manière donner lieu à un quelconque droit si le candidat concerné par l'offre ou la proposition n'était plus disponible entretemps.

Le donneur d'ordre, en cas de mission d'intermédiation pour recrutement et sélection est tenu, avant de conclure une convention de travail avec le candidat, de se forger un avis autonome quant au caractère adapté de ce candidat. **TALENTUS** prendra toutes les précautions avant et pendant la sélection, mais cela ne dispense pas le donneur d'ordre de son devoir d'investigation. **TALENTUS** n'est pas responsable s'il apparaît que le candidat ne répond pas aux attentes du donneur d'ordre sauf s'il est établi que **TALENTUS** a été gravement négligente lors du recrutement et de la sélection. La responsabilité de **TALENTUS** est dans tous les cas limitée au maximum au montant total des factures payées dans les délais par le donneur d'ordre.

Article 6. Conformément à la CCT 38 quater du 14 juillet 1999, et la Loi anti-discrimination du 10 mai 2007, **TALENTUS** ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire. En conséquence l'utilisateur n'est autorisé à formuler dans sa demande que des critères pertinents pour la fonction visée.

En cas de mission d'intermédiation pour recrutement et sélection, le donneur d'ordre est tenu de traiter de manière correcte et avec soin le candidat présenté par **TALENTUS** de même que les informations fournies dans le cadre de cette mission. Il est interdit au donneur d'ordre de transmettre d'une quelconque manière à des tiers des données relatives aux candidats ou de proposer des candidats à des tiers. Si le donneur d'ordre méconnaît cette interdiction, il est tenu au paiement de la rémunération d'intermédiation (comme décrit à l'article 24 ci-dessous) correspondant à 30% du salaire annuel brut du candidat. Le donneur d'ordre et **TALENTUS** considèrent qu'une telle méconnaissance équivaut, *de facto*, à un contrat de travail décrit à l'article 24 conclu entre le donneur d'ordre et le candidat.

Article 7. L'utilisateur s'engage à communiquer à **TALENTUS**, à la demande, au début et pendant toute la durée du contrat, toutes les informations nécessaires ainsi que toute modification et ce, sans délai et par écrit. Sans être exhaustif, il s'agit entre autres des informations suivantes:

- la raison pour laquelle il est fait appel au travail intérimaire ; (voir aussi article 8 ci-dessous) et la présence ou non d'une délégation syndicale, ainsi que la Commission Paritaire compétente ;
- la description de fonction, y compris la qualification professionnelle exigée, l'évaluation des risques et la fiche de poste de travail ; (voir aussi articles 9 et 17 ci-dessous) ;
- les conditions de salaires pour le personnel fixe, y compris les primes et avantages divers qui sont d'usage dans l'entreprise de l'utilisateur, ainsi que leurs modalités d'attribution ;
- toutes les informations nécessaires pour la déclaration DIMONA, qui doivent être communiquées avant le début de la mise à disposition de l'intérimaire ;
- toutes les informations concernant la présence tardive ou de l'absence du travailleur intérimaire ; (voir aussi article 11 ci-dessous)
- toutes les informations concernant un accident de travail ;
- toutes les informations concernant les prestations fournies ;
- toutes les informations au sujet de la prolongation ou le non-renouvellement de la mission intérimaire ;
- toutes les informations au sujet des possibles situations de grève, lock-out ou autres formes de chômage temporaire ;
- le règlement de travail.

L'utilisateur est le seul responsable des conséquences résultant de l'absence ou de la tardiveté de communication de ces informations ou de leur caractère insuffisant ou faux. Toutes les rectifications et/ou frais causés de ce fait donneront lieu à une facturation supplémentaire à l'utilisateur, en ce compris des frais administratifs de 50,00 € par correction (= le calcul de salaire supplémentaire par intérimaire par semaine).

Si la déclaration DIMONA, suite à une communication tardive des informations, ne peut pas être faite avant le début de la mise à disposition, l'utilisateur encourt le risque d'être considéré comme employeur sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée.

En cas de mission d'intermédiation pour recrutement et sélection, le donneur d'ordre est tenu de fournir au début et pendant toute la durée du contrat à **TALENTUS** toutes les informations qui peuvent raisonnablement avoir de l'importance pour la mission d'intermédiation de **TALENTUS**. Si, au cours de l'exécution du contrat, à la demande du donneur d'ordre, l'objet des prestations était modifié ou si le profil du candidat était modifié, le prix initial sera majoré en tenant compte du travail supplémentaire calculé sur base du tarif horaire usuel de **TALENTUS** (140 €).

Article 8. L'utilisateur assume la responsabilité de l'application correcte des motifs et délais applicables au travail intérimaire. En ce qui concerne les motifs, il pourvoit, dans les cas prévus par la loi, aux autorisations et communications requises en matière d'emploi de travailleurs intérimaires. L'utilisateur est le seul responsable de l'application correcte de la réglementation concernant les contrats journaliers successifs, comme stipulé au Chapitre VI de la CCT 108. Toutes indemnités supplémentaires qui sont la conséquence d'une application incorrecte de cette réglementation, sont à charge de l'utilisateur.

L'utilisateur est tenu d'obtenir toutes les autorisations requises par la loi.

Article 9. Lorsque les qualifications professionnelles d'un travailleur intérimaire ne correspondent pas aux souhaits de l'utilisateur, celui-ci doit en aviser **TALENTUS** endéans les quatre premières heures de travail.

Si l'utilisateur exécute lui-même la sélection des travailleurs intérimaires, le caractère inadapté de l'intérimaire ne pourra jamais être invoqué contre **TALENTUS**.

Article 10. **TALENTUS** n'est en aucun cas responsable des conséquences directes et indirectes de l'absence et/ou présence tardive de ses travailleurs intérimaires. Le cas échéant, l'utilisateur en avise immédiatement **TALENTUS**.

Article 11. Le travailleur intérimaire bénéficie du même niveau de protection que les autres travailleurs de l'entreprise de l'utilisateur en ce qui concerne la sécurité du travail et l'hygiène. Le travailleur intérimaire ne pourra exécuter que les travaux mentionnés sur la fiche de poste de travail ou, si aucune fiche de poste de travail n'est exigée, les travaux mentionnés dans les conditions particulières, et plus spécifiquement dans la description du poste de travail, les qualifications professionnelles requises et le résultat de l'évaluation des risques. Conformément à l'Arrêté Royal du 19 février 1997, l'utilisateur doit, dans les cas qui y sont prévus, compléter la fiche de poste de travail et la transmettre à **TALENTUS** avant la mise à disposition du travailleur intérimaire. Pour l'établissement de la dite fiche de poste de travail, l'utilisateur doit solliciter l'avis de son service de prévention et de son médecin du travail.

L'utilisateur assume (conformément à l'article 5, § 3, 4° de l'Arrêté Royal du 19 février 1997) la responsabilité finale pour la mise à disposition des vêtements de travail et des moyens de protection personnels, ainsi que pour le nettoyage, la réparation et le maintien de ceux-ci dans un état d'utilisation normal, etc, également lorsqu'il a été conclu avec **TALENTUS** un accord dérogatoire portant sur leur livraison a été conclu.

Article 12. Pendant toute la durée de la mise à disposition du travailleur intérimaire chez l'utilisateur, celui-ci est tenu d'appliquer les dispositions de la loi portant sur la réglementation et protection du travailleur qui s'appliquent sur le lieu de la mise à disposition. Ceci implique que l'utilisateur doit traiter les travailleurs intérimaires sur un pied d'égalité avec son personnel permanent, notamment pour ce qui est du temps de travail, réduction du temps de travail, compensations, pauses, jours fériés, travail du dimanche, travail de nuit, bien-être du travailleur intérimaire au travail, etc.

Article 13. Conformément à l'article 10 de la Loi du 24 juillet 1987, les travailleurs intérimaires ont droit au même salaire brut, en ce compris les indexations, augmentations conventionnelles, primes, chèques-repas, éco-chèques, avantages en nature et les autres composantes salariales, comme s'ils étaient engagés de manière permanente par l'utilisateur. Toutes les heures libres et payées consenties par l'utilisateur à son personnel permanent, comme les jours fériés extralégaux, jours de vacances, jours de ponts, repos, repas, seront considérées comme des heures de travail et seront facturées comme telles.

L'utilisateur doit communiquer toutes ces données salariales à **TALENTUS** au préalable. L'utilisateur est le seul responsable des conséquences résultant de l'absence ou de la tardiveté de communication de ces informations ou de leur caractère insuffisant ou faux. Toute rectification et/ou coût occasionné de ce fait sera à charge de l'utilisateur.

Article 14. L'utilisateur est chargé de l'autorité de fait vis-à-vis du travailleur intérimaire. En conséquence, la responsabilité civile, prévue à l'article 1384 paragraphe 3 du Code Civil, incombe à l'utilisateur. Celui-ci assumera par conséquent une responsabilité exclusive pour tous les dommages pouvant être causés à des tiers par le travailleur intérimaire. **TALENTUS** recommande l'insertion d'une clause "travail intérimaire" dans l'assurance responsabilité civile de l'utilisateur.

TALENTUS n'est pas responsable des dommages que le travailleur intérimaire ou le candidat pourrait causer à l'utilisateur ou au donneur d'ordre concerné pendant et à l'occasion de sa mise au travail chez celui-ci. **TALENTUS** décline également toute responsabilité quant au dommage direct, manque à gagner, économies non réalisées, frais d'annulation ou de remplacement, ainsi que pour tout dommage indirect ou consécutif.

Article 15. **TALENTUS** n'est pas responsable pour des prêts ou avances, en nature ou en liquide, qui seraient éventuellement consentis au travailleur intérimaire par l'utilisateur, ni pour la récupération éventuelle de ceux-ci. **TALENTUS** n'est pas non plus responsable en cas de détérioration, perte, vol ou disparition de matériel, argent ou biens confiés au travailleur intérimaire.

Les coûts afférents notamment à l'utilisation du téléphone de l'entreprise à des fins privées, à des amendes éventuelles lors de l'utilisation d'une voiture d'entreprise, de même que les dépenses personnelles liées à l'entreprise telles que l'usage du restaurant d'entreprise de l'utilisateur et ceci ne constitue pas une liste limitative, seront récupérés par l'utilisateur directement auprès du travailleur intérimaire, sans intervention de **TALENTUS**.

Article 16. L'utilisateur ne peut pas faire appel aux services d'intérim de **TALENTUS** en cas de chômage temporaire, grève ou lock-out dans son entreprise. Le cas échéant, l'utilisateur doit en aviser immédiatement **TALENTUS** par écrit. L'obligation légale de retrait des travailleurs intérimaires dans ces cas ne donne pas lieu au paiement d'une quelconque indemnité par **TALENTUS** à l'utilisateur.

Article 17. Sauf accord préalable et écrit de **TALENTUS**,

- l'utilisateur ne peut confier au travailleur intérimaire aucune autre tâche que celles pour lesquelles il est été mis à disposition, ou qui sont mentionnées dans la fiche de poste de travail ; plus particulièrement, il ne peut lui confier aucune manipulation de machines, d'équipements, de moyens de transport, de biens, de transport ou perception de valeurs ;
- le travailleur intérimaire ne peut exécuter que des missions normales ; les tâches qui tombent sous une législation particulière, comme les travaux insalubres et dangereux, en surface ou en sous-sol, sont exclus.

Article 18. En cas d'accident de travail d'un travailleur intérimaire, l'utilisateur, après avoir pris toutes les mesures d'urgence, prévient immédiatement **TALENTUS**, et fournira toutes les informations requises pour l'établissement d'une déclaration d'accident.

Conformément à l'article 94 ter, §2, 2° de la Loi relative au bien-être des travailleurs du 4 août 1996, le conseiller de prévention de l'utilisateur examine chaque accident de travail grave d'un travailleur intérimaire et prend contact avec le conseiller en prévention de **TALENTUS** qui apporte sa collaboration à l'enquête et aux discussions de mesures pour éviter des accidents similaires dans le futur. Le conseiller en prévention de l'utilisateur établit un rapport détaillé. Les mesures qui sont prises respectivement par l'utilisateur et **TALENTUS**, sur base de ce rapport, sont consignées et signées sur le rapport que l'utilisateur envoie au Service d'Inspection Fédéral, dans les 10 jours après la date de l'accident. Si un expert externe est nommé par le Service d'Inspection Fédéral, les frais éventuels de cet expert seront à charge de l'utilisateur.

L'utilisateur est responsable des conséquences de la non-transmission ou la transmission tardive, incomplète ou erronée d'information dans le cadre d'un accident de travail.

Article 19. L'utilisateur est seul responsable du renvoi dans les temps du contrat client signé et du (contrôle du) renvoi des relevés de prestations complétés et signés avant la fin du jour de travail, suivant la dernière journée de prestation du travailleur intérimaire. A défaut de ce faire, l'utilisateur ne pourra invoquer la non-signature ou non renvoi au détriment de **TALENTUS**. Par la remise à **TALENTUS** du relevé de prestations signé, l'utilisateur reconnaît l'exactitude des prestations indiquées et l'exécution du travail accompli par le travailleur intérimaire. Cette signature interviendra sans délai au terme des prestations, décrites dans ledit relevé de prestations, afin que l'utilisateur n'entrave en rien le traitement rapide et correct du paiement du salaire par **TALENTUS**.

L'utilisateur ne contestera pas la validité de la signature du relevé de prestations par un travailleur, préposé ou mandataire. Dans le cas du traitement automatique des prestations, l'utilisateur se déclare toujours d'accord avec les données de prestations telles que transmises à **TALENTUS** par voie automatisée ou électronique. L'utilisateur est seul responsable des erreurs éventuelles affectant la transmission électronique.

Article 20. La facturation intervient sur base des données suivantes:

- les prestations telles qu'inscrites sur le relevé de prestations ou communiquées par voie électronique par l'utilisateur, avec comme minimum les heures demandées par l'utilisateur, sauf si moins d'heures ont été prestées par le fait exclusif du travailleur intérimaire et à condition que l'obligation d'information, prévue dans l'article 7 de ces conditions, ait été remplie ;
- si les relevés de prestations ne sont pas reçus chez **TALENTUS** conformément à l'article 19, la facturation s'effectuera sur base des prestations exécutées selon la déclaration du travailleur intérimaire, avec comme minimum les prestations prévues dans le contrat ;
- le coefficient convenu et/ou le tarif convenu. Ce coefficient et/ou tarif sera augmenté automatiquement par **TALENTUS** en cas d'augmentation directe ou indirecte des charges patronales ainsi que des autres facteurs possibles qui déterminent le coût de salaire réel, tels que, mais sans caractère limitatif, l'augmentation du salaire de base du travailleur intérimaire suite aux indexations des salaires et des augmentations de salaire conventionnelles, applicables chez l'utilisateur ;
- un minimum de quatre heures par jour sera toujours facturé à l'utilisateur. Tout quart d'heure entamé sera entièrement facturé ;
- pour des prestations spécifiques (telles que les heures supplémentaires, travail en équipes, travail de nuit, dimanches et jours fériés, etc.) le travailleur intérimaire sera rémunéré conformément la législation et/ou la CCT applicable chez l'utilisateur. Le supplément de salaire à payer, sera facturé à l'utilisateur au même coefficient que celui appliqué au salaire de base du travailleur intérimaire ou celui utilisé pour le calcul du tarif ;
- les éventuelles diminutions de l'ONSS et/ou réductions des cotisations sociales sont en faveur de **TALENTUS** et font partie intégrale du coefficient convenu ;
- les autres accords de prix intervenus par écrit.

Tous les montants sont soumis à la TVA d'application.

Article 21. Les factures sont payables au comptant au siège de **TALENTUS**. Les frais d'encaissement sont intégralement à charge de l'utilisateur. En cas de paiement tardif de facture, l'intérêt de retard de paiement dans les transactions commerciales, conformément à la Loi du 2 août 2002, est dû de plein droit et sans mise en demeure préalable. De plus, une indemnité forfaitaire s'élevant à 10% des sommes dues, avec un minimum de 150 € sera due après mise en demeure écrite. Si le donneur d'ordre/l'utilisateur peut démontrer que **TALENTUS** ne respecterait pas ses obligations et l'utilisateur peut le prouver, le donneur d'ordre/l'utilisateur a le droit à une indemnisation équivalente, comme précisé dans le présent article et conformément à l'article VI.83.17 du Code de droit économique.

Le travailleur intérimaire n'est pas habilité à encaisser nos factures.

Article 22. Toutes les réclamations concernant les factures doivent parvenir à **TALENTUS** par lettre recommandée dûment motivée dans les dix jours calendrier suivant la date de facturation. Après ce délai, toute réclamation sera irrecevable.

Article 23. En cas de paiement tardif, faillite, PRJ ou tout autre événement mettant en péril la créance de **TALENTUS**, **TALENTUS** s'octroie le droit de résilier le présent contrat unilatéralement et/ou d'exiger la totalité des factures impayées (même celles qui ne sont pas encore échues) endéans les 24 heures après l'envoi d'une lettre recommandée, sans que l'utilisateur ne puisse faire valoir un droit à une quelconque compensation. En outre, l'utilisateur devra indemniser intégralement **TALENTUS** pour toutes les conséquences dommageables que **TALENTUS** pourrait subir à cet égard.

Si l'utilisateur ne respecte pas ses obligations légales ou les conditions particulières et générales, ainsi qu'en cas de non-paiement, **TALENTUS** a le droit, sans pouvoir être tenue au paiement d'une quelconque indemnité, de considérer les contrats en cours comme résolus et de retirer immédiatement ses travailleurs intérimaires. L'utilisateur garantira intégralement **TALENTUS** de toutes conséquences dommageables que **TALENTUS** pourrait subir à cet égard.

Article 24. L'utilisateur s'engage à avertir **TALENTUS** au préalable par écrit de ses intentions de conclure une relation de travail avec le travailleur intérimaire.

En cas de mission d'intermédiation pour recrutement et sélection, le donneur d'ordre communique à **TALENTUS** ses conclusions au sujet du premier entretien ou de l'entretien de suivi avec le candidat et ceci dans un délai raisonnable.

Si l'utilisateur conclut un contrat de travail avec le travailleur intérimaire, pour la même ou une autre fonction, avant la fin d'une période minimum de 150 jours prestés, l'utilisateur payera à **TALENTUS** une rémunération d'intermédiation correspondant à 30% de la rémunération annuelle brute du travailleur intérimaire concerné. L'utilisateur et **TALENTUS** considèrent que le pourcentage précité représente une estimation raisonnable des services prestés par **TALENTUS**.

L'utilisateur est également redevable de cette rémunération d'intermédiation si le travailleur intérimaire conclut un contrat de travail avec celui-ci, après que sa mission soit terminée, et ce, pour autant que moins de six mois soient écoulés entre le dernier jour de la mise à disposition et le premier jour de l'entrée en vigueur du contrat de travail.

Par conclure une relation de travail avec le travailleur intérimaire, il faut entendre:

- la conclusion par l'utilisateur avec le travailleur intérimaire d'un contrat de travail/contrat d'étudiant/contrat d'intérim avec une autre partie ;
- le fait pour l'utilisateur de prendre le travailleur intérimaire à disposition via un tiers (e.a. une autre société d'intérim) ;
- la conclusion d'une relation de travail entre le travailleur et un tiers au cas où l'utilisateur et ce tiers appartiennent au même groupe, sont société-mère ou filiale l'une de l'autre ou sont des sociétés liées ou associées, au sens des articles 1:14 et suivants du Code des sociétés et des associations ;
- la conclusion d'un contrat d'entreprise avec le travailleur intérimaire ou un tiers qui aurait engagé le travailleur intérimaire.

Par travailleur intérimaire, il faut entendre:

- le travailleur intérimaire sélectionné par **TALENTUS** et mis à disposition de l'utilisateur avec un contrat de travail intérimaire ;
- le candidat travailleur intérimaire qui a été présenté à l'utilisateur par **TALENTUS**.

Si le donneur d'ordre, en cas de mission d'intermédiation pour recrutement et sélection, refuse un candidat proposé par **TALENTUS** ou si le candidat refuse une proposition du donneur d'ordre ou n'est plus disponible à l'issue du processus et que, dans les douze mois après la première présentation du candidat par **TALENTUS** au donneur d'ordre, une convention de travail est néanmoins conclue entre le donneur d'ordre et le candidat, le donneur d'ordre est tenu au paiement de l'intégralité de la rémunération d'intermédiation correspondant à 30% du salaire annuel brut.

Par la rémunération annuelle brute, il faut entendre:

- pour un travailleur intérimaire ayant déjà effectué des prestations, le dernier salaire horaire x le nombre moyen d'heures par semaine en vigueur dans le secteur d'activité de l'utilisateur x 4,33 x 13,92 ;
- pour un travailleur intérimaire n'ayant pas encore effectué de prestations, le salaire horaire en vigueur chez l'utilisateur pour la fonction en question (avec comme minimum le barème de la Commission Paritaire de l'utilisateur) x le nombre d'heures par semaine en vigueur dans le secteur d'activité de l'utilisateur x 4,33 x 13,92 ;
- pour un candidat dans le cadre d'une mission d'intermédiation pour recrutement et sélection: le salaire brut mensuel x 13,92 augmenté des bonus, de la rémunération variable, des avantages tout nature (véhicule, téléphone, P.C., assurance hospitalisation et groupe, et autre).

Article 25. **TALENTUS** s'abstient, pendant une période de 12 mois après la mise en place d'une mission d'intermédiation pour recrutement et sélection, d'approcher le(s) salarié(s) du donneur d'ordre avec l'intention de servir d'intermédiaire entre ce(s) salarié(s) et un autre employeur, à moins que le(s) salarié(s) ne prenne(nt) lui-même (eux-mêmes) l'initiative.

Article 26. En cas de rupture unilatérale du contrat par l'utilisateur, sans engagement anticipé du travailleur intérimaire, l'utilisateur est redevable à **TALENTUS**, en vertu de l'article 1226 de l'ancien Code Civil, d'une indemnité forfaitaire correspondant à la somme des factures que **TALENTUS** aurait établies si le contrat avait été mené jusqu'à terme, avec un minimum de 125 € par jour calendrier par intérimaire.

Cette disposition vaut également en cas de nullité ou résolution du contrat conclu entre l'utilisateur et **TALENTUS** suite au non-respect d'obligations légales par l'utilisateur ou suite à des informations erronées fournies par l'utilisateur lors de la conclusion du contrat. **TALENTUS** a le droit de réclamer une indemnité supérieure pour autant qu'elle soit en mesure d'établir l'ampleur du dommage. En cas de rupture unilatérale d'un contrat de mission d'intermédiation pour recrutement et sélection, le donneur d'ordre est redevable à **TALENTUS** d'une indemnité forfaitaire correspondant à la somme des factures que **TALENTUS** aurait émises si le contrat avait été exécuté complètement.

Ceci vaut également en cas de nullité du contrat entre le donneur d'ordre et **TALENTUS** à la suite du non-respect d'obligations légales par le donneur d'ordre ou suite à des informations erronées fournies par le donneur d'ordre lors de la conclusion du contrat.

Article 27. Les présentes conditions générales ne peuvent comporter aucune rature et prévalent sur toutes les autres. Le renvoi par l'utilisateur à ses propres conditions générales est sans effet. Une dérogation aux présentes conditions générales n'est possible que si elle fait l'objet d'une convention écrite. Des dérogations aux conditions générales figurant dans une offre, n'entrent en vigueur qu'après la signature de l'offre par l'utilisateur.

Article 28. Les présentes conditions générales sont régies par, et ont été établies conformément au droit belge.

Article 29. Tout litige portant sur la validité, l'interprétation et l'exécution des présentes conditions contractuelles particulières et générales est du ressort exclusif des tribunaux compétents de l'arrondissement judiciaire du siège de **TALENTUS**.

Article 30. L'utilisateur/donneur d'ordre n'engagera pas un collaborateur de **TALENTUS** pour effectuer une mission de recrutement chez le donneur d'ordre. Si l'utilisateur/donneur d'ordre méconnaît cette interdiction, il est tenu au paiement d'une indemnité forfaitaire de 50.000 €. L'utilisateur/donneur d'ordre considère que le montant précité constitue une estimation raisonnable du dommage subi par **TALENTUS**.

(01/12/2022)