

## Conditions générales pour les agences de recrutement en Suisse

### 1. Domaine d'application et validité

Les présentes conditions générales (CG) régissent la conclusion, le contenu et le déroulement de services convenus oralement ou par écrit dans le domaine du recrutement de personnel.

Toute personne qui conclut un contrat pour le recrutement de personnel avec SV GROUP et/ou l'une de ses filiales ou qui envoie le dossier d'un demandeur d'emploi à SV GROUP et/ou à l'une de ses filiales accepte les présentes CG. Seules les présentes CG s'appliquent.

Chaque poste vacant chez SV GROUP est considéré comme un dossier distinct (le numéro de l'offre d'emploi dans l'annonce est déterminant). Si le même demandeur d'emploi est proposé par plusieurs agences de recrutement pour le même poste vacant chez SV GROUP, ou si le demandeur d'emploi pose personnellement sa candidature pour le même poste vacant, la date de réception du dossier d'un demandeur d'emploi d'une agence de recrutement est déterminante pour la conclusion du contrat entre SV GROUP et cette agence de recrutement.

Si le demandeur d'emploi postule en personne à un poste vacant, aucune relation contractuelle n'est établie entre SV GROUP et l'agence de recrutement, et SV GROUP ne doit donc aucun honoraire à l'agence de recrutement.

Si un demandeur d'emploi, après que son dossier personnel a été soumis par l'agence de recrutement pour un poste vacant chez SV GROUP, postule en personne et/ou par l'intermédiaire d'un tiers en même temps et/ou à une date ultérieure avec succès à un autre poste vacant chez SV GROUP ou au sein du groupe SV GROUP, aucune relation contractuelle n'est établie entre SV GROUP et l'agence de recrutement, et SV GROUP ne doit donc aucun honoraire à l'agence de recrutement.

### 2. Prestations

L'agence de recrutement réunit les demandeurs d'emploi et SV GROUP en tant qu'employeur conformément au profil d'exigences de l'offre d'emploi de SV GROUP pour conclure un contrat de travail.

Les prestations de l'agence de recrutement couvrent les services liés à la sélection et au recrutement de personnel.

Les services supplémentaires fournis par l'agence de recrutement, tels que les demandes de recherche spéciales, la publicité dans les médias imprimés ou en ligne, les outils de sélection élargie comme les évaluations, les analyses de personnalité et les expertises, l'obtention de permis de travail, etc., ainsi que tous les services qui entraînent des dépenses supplémentaires, ne seront rémunérés par SV GROUP que sous réserve d'un accord écrit préalable et conformément à un accord séparé entre les parties.

### 3. Prescriptions légales

L'agence de recrutement s'engage à respecter toutes les prescriptions légales pertinentes, en particulier la LSE (RS 823.11) et les dispositions relatives à la sécurité au travail, aux conditions de travail et à l'égalité, et confirme qu'elle dispose des autorisations nécessaires pour le recrutement de personnel conformément à l'OSE (RS 823.111). Sur demande, l'agence de recrutement présentera les copies des autorisations correspondantes à SV GROUP.

En cas de violation des prescriptions légales ou des dispositions du présent contrat, l'agence de recrutement est redevable à SV GROUP d'une peine conventionnelle. Celle-ci représente 10% du montant du contrat selon le cas, mais au minimum CHF 3000.-.

#### 4. Honoraires de réussite et facturation

SV GROUP doit des honoraires à l'agence de recrutement uniquement si un contrat de travail est conclu entre SV GROUP et le demandeur d'emploi proposé par l'agence de recrutement (honoraires de réussite).

Les honoraires de réussite sont facturés de manière forfaitaire:

Honoraires (TVA en sus)	Salaire annuel de l'employé
16%	Jusqu'à 100 000.00
18%	À partir de 100 001.00

Les honoraires de réussite couvrent tous les services de l'agence de recrutement qui sont nécessaires à l'exécution du contrat correspondant. Les honoraires couvrent notamment le transfert des droits, tous les frais de documentation et de matériel ainsi que toutes les dépenses et les charges publiques.

Les honoraires de réussite sont dus au moment de la signature du contrat de travail avec le candidat recruté. Si les honoraires sont dus, l'agence de recrutement les fait valoir en émettant une facture à SV GROUP. La taxe sur la valeur ajoutée est indiquée séparément sur la facture. SV GROUP effectue les paiements non contestés et dus dans les 30 jours suivant la réception de la facture.

Si le recrutement de personnel ne mène à aucun contrat de travail avec le candidat, SV GROUP ne doit aucun honoraire à l'agence de recrutement, quelles que soient les raisons.

#### 5. Garanties

Si l'employé n'occupe pas le poste après la signature du contrat de travail, l'agence de recrutement doit rembourser intégralement à SV GROUP, dans un délai de 30 jours, les honoraires de réussite déjà payés par SV GROUP.

Si un candidat placé par l'agence de recrutement quitte SV GROUP dans les trois premiers mois suivant sa prise d'emploi ou si SV GROUP met fin au contrat dans ce délai pour des raisons de performance, l'agence de recrutement doit rembourser la prime de recrutement à SV GROUP comme suit:

Mois après la prise d'emploi	Réduction de la prime de recrutement en pourcentage
1	100
2	75
3	50

Enfin, en cas de résiliation du rapport de travail, sont exclues de la réduction de la prime de recrutement les raisons suivantes, qui sont indépendantes de la volonté de l'agence de recrutement:

- maladie;
- accident;
- suppression d'emplois;

- réorganisation, acquisition et fusion;
- ainsi que des modifications substantielles de la description du poste.

## **6. Protection des données**

Chaque partie contractante s'engage à respecter dans son domaine de responsabilité la législation applicable en matière de protection des données ainsi que ses directives internes en matière de protection et de sécurité des données. Les parties contractantes ne recueillent, ne traitent et n'utilisent les données relatives aux postes vacants et aux demandeurs d'emploi que dans la mesure nécessaire à l'exécution légale du contrat.

Les dossiers personnels des demandeurs d'emploi, à l'exception du dossier du candidat employé, restent la propriété du demandeur d'emploi. Les dossiers des demandeurs d'emploi ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement du demandeur d'emploi concerné. L'archivage des données après la fin de l'activité de placement n'est également autorisé qu'avec le consentement écrit du demandeur d'emploi concerné, qui peut être révoqué à tout moment.

Les demandeurs d'emploi au sujet desquels des données sont traitées disposent d'un droit complet d'accès, de rectification, de suppression et de limitation des données traitées.

## **7. Garantie**

L'agence de recrutement garantit une exécution correcte, fidèle et soignée de ses prestations.

## **8. Responsabilité**

L'agence de recrutement est responsable de tous les dommages qu'elle cause à SV GROUP, sauf si elle peut prouver qu'elle n'est pas fautive.

L'agence de recrutement est également responsable de son propre comportement, du comportement de ses collaborateurs et auxiliaires ainsi que du comportement des tiers (p. ex. sous-traitants, remplaçants, collaborateurs indépendants, etc.) auxquels elle fait appel pour exécuter le contrat.

## **9. Prestations sociales**

L'agence de recrutement procède à toutes les déclarations légales auprès des autorités de sécurité sociale pour elle-même et ses collaborateurs. Si l'agence de recrutement est une entreprise individuelle, l'entrepreneur individuel est tenu de présenter à SV GROUP une confirmation de l'activité indépendante par sa caisse de compensation. SV GROUP ne doit aucune prestation de sécurité sociale (AVS, AI, APG, AC, etc.) ni aucune autre indemnité, notamment en cas de maladie, d'invalidité ou de décès, à l'agence de recrutement et aux collaborateurs de cette dernière.

## **10. Confidentialité**

Les parties traitent de manière confidentielle toutes les informations et données issues de la relation contractuelle qui ne sont ni évidentes ni généralement accessibles, même si celles-ci ne sont pas désignées comme étant confidentielles. En cas de doute, toutes les informations et données doivent être traitées de manière confidentielle. Ceci ne concerne pas les obligations légales d'information.

L'obligation de confidentialité existe avant même la conclusion du contrat et continue à s'appliquer après la fin de la relation contractuelle.

L'obligation de confidentialité existe à l'égard des tiers. Il n'y a pas de violation de l'obligation de confidentialité si des informations confidentielles sont transmises au sein du groupe ou à des tiers mandatés. Cela s'applique à l'agence de recrutement dans la mesure où la transmission est nécessaire à l'exécution du contrat.

Si l'agence de recrutement viole l'obligation de confidentialité, elle est redevable à SV GROUP d'une peine conventionnelle, sauf si elle peut prouver qu'elle n'est pas fautive. Cette peine représente 10% du montant du contrat selon le cas, mais au moins CHF 3000.—. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'agence de son obligation de confidentialité, mais la peine conventionnelle sera comptée dans les dommages et intérêts à payer.

#### **11. Déclarations aux médias (y c. réseaux sociaux, témoignages) et utilisation de l'entreprise, des marques et des logos de SV GROUP**

Les déclarations aux médias relatives au contrat ainsi que l'utilisation de l'entreprise, des marques et des logos de SV GROUP et de ses filiales ne peuvent avoir lieu qu'avec l'autorisation expresse de SV GROUP. Les déclarations à des tiers qui sont accessibles au public sont considérées comme équivalentes à des déclarations aux médias.

#### **12. Durée du contrat et résiliation**

La relation contractuelle prend fin au plus tard lorsque l'employé placé est engagé (conclusion du contrat de travail) ou lorsqu'un demandeur d'emploi est rejeté par SV GROUP.

Jusqu'à la signature du contrat de travail par le demandeur d'emploi, SV GROUP ou l'agence de recrutement peuvent résilier le contrat à tout moment sans pénalité financière.

#### **13. Interdiction de cession et de mise en gage**

Les créances qui reviennent à l'agence de recrutement ne peuvent pas être cédées ou mises en gage sans l'accord écrit de SV GROUP.

SV GROUP peut transférer ou céder la relation contractuelle ou les droits et obligations qui en découlent à une autre société du groupe SV GROUP sans l'accord de l'agence de recrutement.

#### **14. Pas de renoncement**

L'attente ou le report de l'exercice des droits ou le non-exercice ou l'exercice partiel des droits d'une partie ne constitue pas un renoncement à ces droits ou à des droits futurs. Un renoncement valable nécessite une déclaration écrite de la partie qui renonce.

#### **15. Forme écrite, réglementation complète**

La conclusion du contrat ainsi que les modifications et ajouts au contrat et à ses éléments doivent être effectués par écrit et signés par les deux parties pour être valables.

Il n'existe aucun accord verbal complémentaire au contrat. Les accords verbaux antérieurs sont entièrement remplacés par la conclusion du contrat.

**16. Invalidité partielle**

Si une disposition du contrat se trouve en contradiction avec une disposition légale contraignante, la disposition légalement admissible qui se rapproche le plus de l'intention initiale des parties s'applique à la place. La validité des autres dispositions du contrat n'est pas affectée par cette disposition.

**17. Clause de modification des CG**

SV GROUP se réserve le droit de modifier les CG à tout moment. Les CG dans leur version actuellement en vigueur sont applicables lors de la conclusion du contrat.

**18. Droit applicable**

Seul le droit suisse est applicable au contrat.

**19. For juridique**

Les tribunaux de Zurich 1 sont les seuls compétents en cas de litige découlant du contrat ou en relation avec celui-ci.