

Conditions générales applicables aux agents de placement du personnel

1 Champ d'application et validité

1.1 Les présentes conditions générales règlent la conclusion, le contenu et l'exécution des prestations de services convenues oralement ou par écrit dans le domaine du placement de personnel.

1.2 Les présentes conditions générales sont réputées acceptées par toute personne qui conclut un contrat de placement de personnel avec CFF SA ou lui remet le dossier d'une personne en recherche d'emploi. Les présentes conditions générales s'appliquent exclusivement.

1.3 Chaque vacance de poste aux CFF est considérée comme une transaction séparée (le numéro de référence de la mise au concours est déterminant). Si plusieurs agents de placement du personnel proposent le même candidat pour le même poste vacant aux CFF ou si le candidat postule directement au même poste vacant, la date à laquelle le dossier du candidat transmis par les différents agents ou par le candidat lui-même a été réceptionné est déterminante pour la conclusion du contrat entre les CFF et l'agent de placement du personnel concerné.

1.4 Si, après soumission de son dossier personnel par l'agent de placement du personnel dans le cadre d'un poste vacant aux CFF, une personne en recherche d'emploi postule avec succès à un autre poste vacant aux CFF ou au sein du groupe CFF (de sa propre initiative et/ou par l'intermédiaire d'un tiers, simultanément et/ou ultérieurement), aucun contrat n'est conclu entre CFF SA et l'agent de placement, et les CFF ne doivent lui verser aucun honoraire à ce dernier.

2 Étendue des prestations

2.1 L'agent de placement du personnel met en relation les personnes en recherche d'emploi et les CFF (en qualité d'employeur) conformément au profil d'exigences de la mise au concours des CFF, en vue de conclure un contrat de travail.

2.2 Les prestations de l'agent de placement du personnel comprennent les prestations de services liées à la sélection et au recrutement du personnel.

2.3 Les CFF n'indemnisent les prestations supplémentaires de l'agent de placement du personnel, telles que les demandes de recherche spéciales, l'insertion d'annonces dans les médias imprimés ou en ligne, l'utilisation de moyens de sélection élargis (évaluations, analyses de la

personnalité, expertises, etc.), les frais supplémentaires occasionnés notamment par des déplacements, l'obtention de permis de travail, etc., que sous réserve d'une approbation écrite préalable et selon une convention séparée passée entre les parties.

3 Prescriptions légales

L'agent de placement du personnel s'engage à respecter les prescriptions légales relatives au placement de personnel (LSE, RS 823.11, chapitre relatif au service de l'emploi) et à disposer des autorisations nécessaires pour le placement de personnel (OSE, RS 823.111). L'agent de placement du personnel présentera sur demande les copies des autorisations correspondantes aux CFF.

4 Honoraires liés au résultat et facturation

4.1 Les CFF ne sont tenus de verser les honoraires à l'agent de placement du personnel que lorsque qu'un contrat de travail est conclu entre les CFF et le candidat proposé par l'agent de placement du personnel (honoraires liés au résultat).

4.2 Les honoraires liés au résultat sont calculés de manière forfaitaire:

Honoraires (hors TVA)	Salaire annuel
CHF 10'000.–	Jusqu'à CHF 100'000.–
CHF 15'000.–	Entre CHF 100'000.– et CHF 120'000.–
CHF 20'000.–	Entre CHF 120'000.– et CHF 150'000.–
CHF 25'000.–	À partir de CHF 150'000.–

4.3 Les honoraires liés au résultat couvrent l'ensemble des prestations (frais inclus) de l'agent de placement du personnel qui sont nécessaires pour l'exécution du contrat, notamment le transfert de droits, tous les coûts de la documentation et du matériel, les frais et les redevances publiques.

4.4 Les honoraires liés au résultat sont exigibles lorsque le contrat de travail est conclu avec le travailleur placé. Si une rémunération est exigible, l'agent de placement du personnel la revendique par le biais d'une facture. La taxe sur la valeur ajoutée est libellée séparément sur la facture. Les

Conditions générales applicables aux agents de placement du personnel

CFF payent les montants dus dans les 30 jours à compter de la réception de la facture.

4.5 Si le placement de personnel n'aboutit pas à la conclusion d'un contrat de travail avec le candidat, les CFF ne doivent verser aucun honoraire à l'agent de placement du personnel, indépendamment des motifs qui ont conduit à cette situation.

5 Garanties

Si, après la signature du contrat de travail, le candidat n'occupe pas le poste à pourvoir, l'agent de placement du personnel est tenu de rembourser dans un délai de 30 jours l'intégralité des honoraires liés au résultat déjà versés par les CFF. Si un candidat proposé par l'agent de placement du personnel quitte les CFF dans les six mois qui suivent son entrée en fonction ou si les CFF le licencient dans ce délai pour des raisons de performances, l'agent de placement du personnel est tenu de restituer aux CFF l'intégralité de la prime de placement. Les motifs suivants de résiliation des rapports de travail qui ne relèvent pas du domaine d'influence de l'agent de placement du personnel font exception: maladie, accident, suppression de poste, réorganisation, acquisition et fusion ainsi que modifications substantielles de la description de poste.

6 Protection des données

Les parties contractuelles s'engagent à respecter dans leur domaine de responsabilité la législation relative à la protection des données applicable ainsi que les directives internes aux CFF relatives à la protection et à la sécurité des données, soumises dans le cadre du présent contrat et dont l'application a été convenue. Les partenaires contractuels ne recueillent, ne traitent et n'utilisent les données relatives aux postes à pourvoir et aux personnes en recherche d'emploi que dans la mesure où cela est nécessaire pour la bonne exécution du mandat. À l'exception du dossier du candidat engagé, les dossiers personnels des demandeurs d'emploi restent la propriété de l'agent de placement du personnel ou des demandeurs d'emploi. Les dossiers des candidats ne peuvent être transmis sans leur accord. L'archivage des données à l'issue de l'activité de placement requiert également l'approbation écrite, révocable à tout moment, des personnes intéressées.

7 Obligation

L'agent de placement du personnel s'engage à exécuter ses prestations de manière appropriée, fidèle et soignée.

8 Responsabilité

8.1 Les parties répondent de tous les dommages causés à l'autre cocontractant, à moins qu'elles ne prouvent n'avoir commis aucune faute.

8.2 Les parties répondent, dans les limites fixées au chiffre qui précède, des agissements de leurs collaborateurs, des autres auxiliaires et des tiers auxquels elles font appel pour assurer l'exécution du contrat (sous-traitants, suppléants, collaborateurs indépendants, etc.) de la même manière que de leur propre comportement.

9 Prestations sociales

L'entreprise procède à toutes les formalités requises pour ses collaborateurs et pour elle-même auprès des assurances sociales. S'il s'agit d'une entreprise individuelle, elle est par ailleurs tenue de fournir à CFF SA une déclaration de sa caisse de compensation attestant qu'elle exerce une activité lucrative indépendante. CFF SA n'est redevable auprès de l'entreprise et de ses collaborateurs d'aucune prestation sociale (AVS, AI, APG, AC, etc.) ou d'autres indemnités, notamment en cas de maladie, d'invalidité ou de décès.

10 Dispositions relatives à la protection des travailleurs, conditions de travail et égalité de traitement

10.1 L'entreprise s'engage à respecter les dispositions relatives à la protection des travailleurs et les conditions de travail, et à garantir l'égalité de traitement.

10.2 Si elle ne respecte pas ces obligations, l'entreprise devra s'acquitter d'une peine conventionnelle à l'égard de CFF SA, correspondant à 10% de la somme contractuelle par cas, avec un minimum de CHF 3'000.-.

11 Intégrité

11.1 Les parties au contrat prennent toutes les mesures appropriées pour garantir la conformité à la loi et à la réglementation. En particulier, elles

Conditions générales applicables aux agents de placement du personnel

s'engagent à observer les règles et les principes définis dans le code de conduite des CFF (www.cff.ch – Code de conduite CFF). Si ces règles et principes ont été consignés par l'entreprise dans un code de conduite matériellement équivalent, le respect dudit code suffit.

11.2 Les parties s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la corruption, afin qu'aucune libéralité proscrite ou aucun autre avantage ne soit proposé ou accepté.

11.3 L'entreprise s'engage à prendre toutes les mesures requises pour éviter la conclusion d'accords illicites entre soumissionnaires aux dépens de CFF SA (p. ex. accords sur les prix, la répartition du marché et la rotation des mandats) et à s'abstenir de conclure de tels accords illicites entre soumissionnaires.

11.4 Pour tout manquement aux obligations définies aux alinéas 2 et 3, l'entreprise devra s'acquitter d'une peine conventionnelle auprès de CFF SA. Cette peine se monte, pour chaque cas, à 15% de l'indemnisation présumée convenue aux termes du contrat concerné par ledit non-respect des obligations. CFF SA peut en outre faire valoir le préjudice subi, à moins que l'entreprise ne puisse prouver qu'elle n'a commis aucune faute.

11.5 L'entreprise transfère par contrat les obligations citées au présent chiffre aux tiers auxquels elle fait appel dans le cadre de l'exécution du contrat.

11.6 L'entreprise note en outre qu'un manquement aux obligations selon les alinéas 2 et 3 entraîne la résiliation anticipée du contrat par CFF SA pour de justes motifs.

12 Audit

12.1 CFF SA est en droit de s'assurer du respect des obligations de l'entreprise énoncées au chiffre «Intégrité» et d'autres obligations essentielles elle-même ou dans le cadre d'un audit réalisé par une entreprise de révision indépendante qu'elle aura choisie. CFF SA ne peut exiger plus d'un audit de ce type par année civile sans motif justifié. CFF SA annonce à l'entreprise la réalisation de l'audit par écrit, à moins qu'elle ne redoute un danger imminent.

12.2 L'entreprise peut exiger que l'audit soit réalisé par un tiers indépendant. Même dans ce cas, les frais d'audit sont à la charge de l'entreprise si l'audit révèle que l'entreprise n'a pas

honoré ses obligations en vertu du chiffre «Intégrité» ou d'autres obligations contractuelles essentielles vis-à-vis de CFF SA.

12.3 Si l'audit n'est pas réalisé par CFF SA, le rapport d'audit indique simplement à CFF SA si l'entreprise observe ses obligations contractuelles, excepté en cas de manquement auxdites obligations. Dans ce cas, CFF SA dispose d'un droit de regard complet sur les informations pertinentes relatives au manquement.

12.4 L'entreprise transfère par contrat les obligations citées au présent chiffre aux tiers auxquels elle fait appel dans le cadre de l'exécution du contrat.

13 Confidentialité

13.1 Les parties traitent de manière confidentielle l'ensemble des informations et des données échangées dans le cadre du contrat, qui ne sont ni notoires ni largement accessibles, même si elles ne sont pas désignées en tant que telles. En cas de doute, la confidentialité est de rigueur. Demeurent réservées les obligations légales d'information.

13.2 L'obligation de confidentialité s'applique dès avant la conclusion du contrat et subsiste après la fin des relations contractuelles.

13.3 Le devoir de confidentialité est opposable aux tiers. La diffusion d'informations confidentielles au sein du groupe de l'entreprise ou auprès de tiers impliqués ne constitue pas un manquement à l'obligation de confidentialité. C'est le cas lorsque l'entreprise a besoin de diffuser lesdites informations en vue de l'exécution du contrat.

13.4 La partie qui enfreint son devoir de confidentialité doit acquitter une peine conventionnelle envers l'autre, à moins qu'elle ne prouve n'avoir commis aucune faute. La peine se monte à 10% de la somme contractuelle par cas, avec un minimum de CHF 3'000.–. Le paiement de la peine conventionnelle n'exonère pas de l'obligation de confidentialité; la peine conventionnelle est toutefois déduite des dommages-intérêts à verser.

Conditions générales applicables aux agents de placement du personnel

14 Déclarations destinées aux médias (y c. médias sociaux et témoignages) et utilisation du logo CFF

Les déclarations auprès des médias en relation avec le contrat ainsi que l'utilisation du nom et/ou du logo CFF requièrent l'accord exprès préalable de CFF SA. Sont assimilées à ces déclarations les déclarations faites à des tiers et accessibles au public (notamment les témoignages).

15 Durée du mandat et résiliation

15.1 La relation contractuelle prend fin au plus tard lorsque le personnel placé est embauché (conclusion du contrat de travail) ou lorsque les CFF rejettent la candidature d'un demandeur d'emploi.

15.2 Jusqu'à la signature du contrat de travail par la personne en recherche d'emploi, les CFF ou l'agent de placement du personnel peuvent se rétracter à tout moment sans conséquences financières.

16 Interdiction de cession et de mise en gage

16.1 Les créances de l'entreprise résultant du contrat ne peuvent être ni cédées ni mises en gage sans l'accord écrit de CFF SA.

16.2 Les CFF peuvent transférer ou céder le rapport contractuel ou certains droits et obligations qui en résultent à une autre société du groupe CFF sans le consentement de l'agent de placement du personnel.

17 Absence de renonciation

Le fait d'attendre pour faire valoir des prétentions ou de différer leur revendication, de même que le non-exercice ou l'exercice partiel des droits d'une partie ne constituent pas une renonciation auxdites prétentions ou à d'autres futures. En cas de renonciation, une déclaration écrite de la partie renonciatrice est requise.

18 Forme écrite

Pour être valables, la conclusion du contrat et de ses éléments constitutifs, ainsi que les modifications et les compléments apportés à ceux-ci, requièrent la forme écrite et la signature des deux parties.

19 Droit applicable

Le présent contrat est exclusivement régi par le droit suisse. L'application des dispositions de la Convention des Nations Unies sur les contrats de vente internationale de marchandises (conclue à Vienne le 11 avril 1980, CVIM) est expressément exclue.

20 For

En cas de litige issu du contrat ou en relation avec ce dernier, le for exclusif est Berne.

Édition 2018