

## Conditions générales pour le recrutement au sein de BLS SA

### 1. Domaine d'application et validité

- 1.1 Les présentes conditions générales règlent la conclusion, le contenu et la gestion des prestations de recrutement convenues à l'oral ou par écrit selon les CG avec BLS SA en tant qu'entreprise du groupe. L'entreprise du groupe englobe toutes les sociétés contrôlées directement ou indirectement par BLS SA ou sous contrôle commun direct ou indirect (ci-après nommée BLS).
- 1.2 Ces conditions générales sont considérées comme acceptées si le cabinet de recrutement conclut un contrat de recrutement avec BLS ou s'il soumet spontanément à BLS le dossier d'un(e) demandeur/-euse d'emploi. Elles sont remises à la personne chargée du recrutement lors de la soumission d'un dossier et peuvent être téléchargées depuis le site de BLS.
- 1.3 Chaque poste vacant chez BLS constitue une opération commerciale. Si le/la même demandeur/-euse d'emploi est proposé(e) à BLS par plusieurs cabinets de recrutement pour le même poste vacant, la date de réception du dossier d'un(e) demandeur/-euse d'emploi est déterminante pour la constitution du contrat avec BLS. BLS prend alors en compte le dossier qui lui est parvenu en premier. Si un(e) demandeur/-euse d'emploi remet son dossier à BLS avant ou en même temps que le cabinet de recrutement, BLS prend en compte le dossier envoyé par le candidat.

### 2. Étendue des prestations

- 2.1 Le cabinet de recrutement met en relation des demandeurs/-euses d'emploi à BLS en tant qu'employeur en fonction du profil d'exigences décrit dans l'offre d'emploi de BLS, dans le but de conclure un contrat de travail.
- 2.2 Les prestations du cabinet de recrutement incluent la sélection et le recrutement de personnel.
- 2.3 D'autres prestations du cabinet de recrutement, telles que les mandats de recrutement spéciaux, la publication d'annonces imprimées ou en ligne, les moyens avancés de sélection comme les évaluations, les analyses de personnalité et les expertises, y compris les frais éventuels (p. ex. frais de voyage) ainsi que les demandes d'autorisations de travail, etc., sont remboursées par BLS uniquement s'il existe une autorisation écrite préalable et conformément à des accords séparés entre les parties.
- 2.4 Aucune rémunération ne peut être exigée de BLS avant la signature du contrat de travail entre le/la demandeur/-euse d'emploi et BLS.

### 3. Dispositions légales

- 3.1 Le cabinet de recrutement confirme qu'il respecte les dispositions légales applicables au recrutement et dispose des autorisations nécessaires. Le cabinet de recrutement soumettra des copies desdites autorisations sur demande de BLS. S'il ne dispose d'aucune autorisation valable au moment du recrutement, BLS n'est pas tenue de régler les honoraires.

#### **4. Honoraire au prorata et facturation**

- 4.1 BLS est tenue de régler l'honoraire du cabinet de recrutement uniquement si un contrat de travail est conclu entre BLS et le/la demandeur/-euse d'emploi proposé(e) par le cabinet de recrutement (honoraire au prorata).
- 4.2 Si le recrutement ne débouche pas sur la conclusion d'un contrat de travail avec le/la candidat/-e, et ce, indépendamment des motifs y afférents, BLS ne doit s'acquitter d'aucun honoraire à l'égard du cabinet de recrutement.
- 4.3 L'honoraire au prorata du cabinet de recrutement s'élève à un montant forfaitaire de 10 000 francs, hors TVA.
- 4.4 L'honoraire au prorata couvre toutes les prestations fournies (y c. les frais) dans le cadre de la relation contractuelle entre le cabinet de recrutement et BLS. Tout honoraire de recrutement dû par le/la demandeur/-euse d'emploi au cabinet de recrutement est exclu.
- 4.5 Après la conclusion du contrat de travail entre BLS et l'employé(e) recruté(e), le cabinet de recrutement facture son honoraire au prorata à BLS. Sauf mention contraire, les factures sont à payer dans les 30 jours à compter de la date de facturation.
- 4.6 Si le salarié ne prend pas l'emploi pour lequel il a été recruté après la signature du contrat de travail, aucun honoraire au prorata n'est dû. Si BLS a déjà versé l'honoraire au prorata au cabinet de recrutement, ce dernier doit en rembourser la totalité (100 %) à BLS dans les 30 jours. En cas de rupture du rapport de travail durant la période d'essai par BLS ou par l'employé(e) recruté(e), BLS peut soit exiger du cabinet de recrutement au moins deux candidats qualifiés dans les trois mois, et ce, sans rémunération, soit demander le remboursement de l'honoraire au prorata à hauteur de 80 % si celui-ci a déjà été versé. Les motifs suivants de rupture d'un contrat de travail sont exclus: maladie, accident, suppression d'emplois,

réorganisation, rachat ou fusion ainsi que des changements fondamentaux dans la description du poste.

- 4.7 Si, après que le dossier d'un(e) demandeur/-euse d'emploi ait été soumis par le cabinet de recrutement pour un poste vacant chez BLS, le/la demandeur/-euse d'emploi postule avec succès pour un autre poste vacant chez BLS ou au sein du groupe BLS, de sa propre initiative et/ou par le biais d'un tiers, simultanément et/ou ultérieurement, BLS ne doit verser aucun honoraire au cabinet de recrutement.

#### **5. Confidentialité et protection des données**

- 5.1 Le cabinet de recrutement traite de manière confidentielle toutes les informations qui ne sont ni publiquement ni généralement accessibles. De plus, le cabinet de recrutement garantit le respect de la confidentialité par ses collaborateurs/-trices et d'éventuels tiers avec lesquels il traite. BLS peut utiliser des informations confidentielles au sein du groupe BLS et garantit par conséquent le respect de la confidentialité au sein du groupe BLS. Ce devoir de confidentialité se poursuit pendant trois ans après la fin du contrat. Les obligations légales de clarification demeurent réservées.
- 5.2 Le cabinet de recrutement traite les données concernant les postes pourvus et les demandeurs/-euses d'emploi uniquement dans le cadre du travail de recrutement. Les dossiers des demandeurs/-euses d'emploi, hormis celui du candidat recruté, demeurent la propriété du cabinet de recrutement ou du/de la demandeur/-euse d'emploi. Les données concernant les demandeurs/-euses d'emploi et les postes à pourvoir permettant d'identifier les candidats ou BLS peuvent uniquement être traitées avec l'approbation des concernés. L'archivage des données une fois le service de recrutement terminé est aussi uniquement autorisé avec l'approbation écrite, et à tout moment

- révocable, des concernés. Par ailleurs, les dispositions légales relatives à la protection de la personnalité s'appliquent.
- 5.3 En outre, les dispositions relatives à la protection des données selon la LPD, la LSE et l'OSE doivent être respectées.
- 6. Garantie**
- 6.1 Le cabinet de recrutement garantit une bonne et fidèle exécution du mandat.
- 7. Responsabilité**
- 7.1 Si un dommage survient en raison d'une exécution mauvaise et malhonnête, le cabinet de recrutement est tenu pour responsable, à moins qu'il puisse prouver que le dommage ne résulte pas d'une faute de sa part.
- 7.2 Le cabinet de recrutement assume les dommages dus aux dépassements de délais et autres infractions contractuelles (p. ex. violation des obligations de confidentialité et de clarification, sollicitation non autorisée de personnes auxiliaires, violation des obligations générales de loyauté et de diligence), à moins qu'il puisse prouver que les dommages ne résultent pas d'une faute de sa part.
- 7.3 Le cabinet de recrutement est responsable de son propre comportement et de celui des personnes auxiliaires (p. ex. collaborateurs/-trices, personnel externe).
- 7.4 Les parties contractantes sont responsables de chaque faute, mais tout au plus à hauteur des dommages causés. Dans l'ensemble, la responsabilité par mandat est limitée au montant de la rémunération totale due par BLS SA pour chaque mandat.
- 7.5 Le cabinet de recrutement dispose d'une assurance responsabilité civile à hauteur d'au moins 5 millions de francs par sinistre et par an pour les préjudices corporels, matériels et pécuniaires.

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

- 8.1 La relation contractuelle se termine au plus tard à l'engagement de l'employé(e) recruté(e) (conclusion d'un contrat de travail) ou avec le rejet par BLS de la candidature d'un(e) demandeur/-euse d'emploi.
- 8.2 Les parties contractantes peuvent résilier le contrat à tout moment sans frais.

## **9. Transfert de contrat et cession**

- 9.1 BLS peut transmettre ou céder le contrat, ou des droits et obligations en découlant, à une autre société du groupe BLS, et ce, sans approbation du cabinet de recrutement.

## **10. Prohibition de faire concurrence**

- 10.1 Après avoir recruté un employé avec succès, le cabinet de recrutement s'abstient pendant 12 mois de recruter activement ou par le biais de tiers des collaborateurs/-trices de BLS pour des postes équivalents, +/- deux échelons hiérarchiques.
- 10.2 En cas d'infraction à cette prohibition de faire concurrence, le cabinet de recrutement doit s'acquitter d'une peine conventionnelle à hauteur de 50 % de l'honoraire versé par BLS.

## **11. Dispositions finales**

- 11.1 Le cabinet de recrutement est uniquement en droit de citer BLS comme référence ou de mentionner la nature des prestations fournies à BLS s'il a recueilli au préalable le consentement écrit de BLS.
- 11.2 BLS SA est soumise à l'obligation de rédiger un rapport sur les questions non financières, prévue par les art. 964a et ss. CO. Elle et ses filiales (y compris BLS Netz AG) sont soumises au devoir de diligence et de transparence en matière de minerais et de métaux provenant de zones de conflit et en matière de travail des enfants, prévu par les art. 964j et ss. CO. Le cabinet de recrutement s'engage à remettre par écrit l'ensemble des informations demandées par BLS aux fins du respect

de ces obligations dans les délais impartis et à respecter ces obligations s'il y est lui-même soumis.

11.3 La présente relation contractuelle est régie exclusivement par le droit suisse.

11.4 Le for juridique exclusif est Berne.